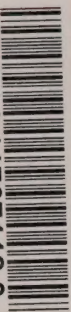


3 1761 11767118 0



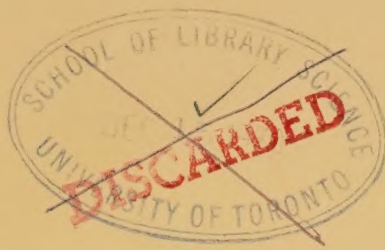
Government
Publications

Government
Publications



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117671180>



Periodical
Stacks
Governance
Publication

1212

**DEPARTMENT OF MANPOWER
AND IMMIGRATION
CANADA**

**ANNUAL REPORT
FOR
FISCAL YEAR
1966-1967**

DEPARTMENT OF MANPOWER

AND IMMIGRATION

CANADA

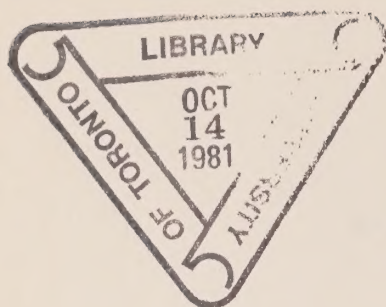
ANNUAL REPORT

FOR

FISCAL YEAR

1966 - 1967





His Excellency,

Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the honour to submit to your Excellency the
Annual Report of the Department of Manpower and Immigration.

Respectfully submitted,

JEAN MARCHAND

Minister of Manpower and Immigration

The Honourable Jean Marchand, M.P., Minister of Manpower
and Immigration, Ottawa.

Sir:

I have the honour to submit the Annual Report for the
Department of Manpower and Immigration.

Your obedient servant,

TOM KENT

Députy Minister

ACTS ADMINISTERED BY THE DEPARTMENT

Under the provisions of the Government Organization Act, 1966, the following responsibilities were assigned to the Department of Manpower and Immigration: development and utilization of manpower resources in Canada; employment services; and immigration.

Within the scope of the foregoing responsibilities, the Acts administered by the Department are as follows:

- Immigration Act (R.S., c. 325)
- Immigration Aid Societies Act (R.S., c. 146)
- Technical and Vocational Training Assistance Act (s.c. 1960-61, c. 6)
- Section 21 and Part II of the Unemployment Insurance Act (1955, c. 50)
- Reinstatement in Civil Employment Act (R.S., c. 236)
- Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act (s.c. 1960-61, c. 26)

CONTENTS

	Page
Summary.....	1
Canada Manpower Division.....	6
Canada Immigration Division.....	16
Program Development Service.....	26
Financial and Administrative Services.....	37
Information Service.....	40
Personnel Service.....	46
Appendices.....	48
"A" - Staff Training and Development.....	49
"B" - Technical and Vocational Training Programs.....	50
"C" - Canadian Immigration Offices Abroad as of March 31, 1967.....	79
"D" - Immigration to Canada by Country of Last Permanent Residence.....	80
"E" - Statement of Expenditures, 1966-1967.....	82

ANNUAL REPORT

DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

SUMMARY

Today, more than ever before, the way in which manpower resources are used is critical to the economic growth of Canada. The recognition of this fact was responsible for the creation in 1966 of the Department of Manpower and Immigration.

The modern importance of manpower programs arises from the accelerating rate of economic change. This creates new jobs but it also makes some old jobs redundant and it changes the nature of many others. Improving productivity, rising living standards and full employment without inflation depend on people responding to these changing conditions. To do so, they require a highly efficient employment service to put them in touch with new jobs. There must be much more adult re-training in the skills that are in growing demand. There must be help to move when the new jobs are distant from the old. In our growing country, shortages of manpower must be met by immigrants able to adapt to Canada and to do the jobs in demand. Management and

workers need help in working out smoothly the manpower adjustments required by large technological changes.

In 1966-67 the main thrust of the Department's effort was to establish the structure for this new kind of manpower service, though at the same time existing programs were sustained and indeed intensified where appropriate. The immigration movement was the largest since 1957.

The key point in the new organization is the Canada Manpower Centre providing employment service to the workers and employers of its community. Many new staff were recruited to fill formerly vacant positions. An extensive program of staff training and development was instituted, with emphasis on the need to develop counselling skills in helping people to obtain the most suitable employment. The Department also mounted a program of management improvement in a decentralized organization, with operational direction in the hands of five regional offices.

The first steps were taken towards providing a comprehensive manpower information and analysis

system. A regular job vacancy survey will be carried out by the Dominion Bureau of Statistics as contractor to the Department. From this and other sources, the Department will aim to provide a continuous analysis of employment available and of occupational and other trends. This is essential not only to effective placement. It is the basis for choosing the right training programs to improve employment and productivity, and also for selecting the numbers and kinds of immigrants who are needed.

New legislation broke the connection between training and unemployment insurance. Training allowances were raised to levels at which they provide a modest salary. As a further step, plans were made for a new program for occupational training, effective April 1, 1967, under which the Department pays 100 per cent both of the costs of training and of allowances for adults. Pilot training projects, designed to develop new methods of training particularly disadvantaged people, were initiated with the co-operation of provinces.

A new mobility program, also effective April 1, 1967, was developed. It provides grants so that an

unemployed person, with little prospect of satisfactory employment in the area where he lives, can be helped either by an exploratory grant for finding work elsewhere or, if he has a definite job to go to, by a grant for permanent relocation.

In 1966-67 legislation was introduced to establish an entirely independent Immigration Appeal Board to decide appeals against deportation and against any refusal of an application to bring a sponsored dependant to Canada. A White Paper on immigration policy was prepared and submitted to Parliament. Immigration services in various countries were improved in order to implement a non-discriminatory policy. The problem of people coming to Canada as visitors but then seeking to become permanent residents was brought under control. Preparations were made for entirely new Regulations governing the selection of immigrants, and also for proposals to reform the Immigration Act.

Within the Department, the financial, administrative and personnel services were reorganized. Research activities were directed to providing a better factual

context for achieving manpower objectives, and facilities for the systematic and objective evaluation of departmental programs were established. In co-operation with Treasury Board, work was begun on the development of a budgeting and programming system based on cost-benefit analysis.

CANADA MANPOWER DIVISION

The continuing programs of the Canada Manpower Division during the fiscal year were devoted to helping people in their search for more productive participation in the economy. For this purpose the primary instrument is to provide, in Canada Manpower Centres, better facilities for employers to find workers and for workers to find jobs. Particular programs are provided to help people to adapt to economic and technological change through training and mobility.

To achieve these objectives, a considerable decentralization of operational control is required. In the summer and fall of 1966 five strong Regional offices were established for the new organization. The Regions are: the four Atlantic Provinces; Quebec; Ontario; the three Prairie Provinces and the North West Territories; the Pacific (British Columbia and the Yukon). The Director of each Region is responsible for the effective operation and administration of the Canada Manpower Centres.

Canada Manpower Centres

The main functions of the Canada Manpower Centre are fourfold:

- i) To assist workers by providing referral and placement services and by training and mobility programs.
- ii) To assist employers by providing recruitment and selection services.
- iii) To assist in collecting and interpreting information about the local labour market.
- iv) To advise and assist companies and agencies concerned with any aspect of manpower utilization and development.

Re-grouping and regrading of the former NES offices under the new organization was not completed at the end of the fiscal year, but the pattern emerging from this reorganization was:

Canada Manpower Centres	219
Branch offices	43
Campus offices	49
Itinerant service points	76
Total	387

The smaller Canada Manpower Centres are staffed by a basic unit of from four to ten counsellors, designed to serve a labour force of moderate size. Larger Centres are staffed by a number of basic units; these provide the complete range of manpower services and programs

to their individual own areas and also support when necessary to neighbouring smaller Centres.

Branch offices and Itinerant Services are established to meet the needs of particular communities or sections of an area. These are administered by the parent Centre in whose area they operate.

Placement and career planning centres are located on university and college campuses and in technological institutes.

Industry

Many sectors of manufacturing industry were given assistance in resolving particular manpower problems, some due to layoffs and others to shortages of manpower. Shortages in the mining industry were the subject of special examinations jointly with the industries, and were taken into account in subsequent modifications of the immigrant selection program.

Agriculture

In addition to normal recruitment of full-time agricultural workers, several recruiting programs

were designed to meet seasonal peak demands for farmers and processors. In response to the anticipated workload, 46 temporary offices were opened across the country; there were 22 such offices in the Prairies, 13 in Ontario, nine in the Pacific and two in the Atlantic region. Some 3,546 workers from Indian reserves were recruited to handle fruit crops in British Columbia, fruit and vegetable crops in south-western Ontario, and sugar-beet crops in southern Alberta. United States workers were recruited for the tobacco crop in Ontario and 264 Jamaicans entered Canada temporarily to work on the fruit and vegetable crop in the Niagara Peninsula and in Essex and Kent counties in southwestern Ontario.

The recruitment program of harvest workers for potato growers in the State of Maine was curtailed because of increased potato acreage in New Brunswick and Prince Edward Island. However, some 2,792 Canadian harvesters went to assist the Maine growers.

Manpower Consultative Service

Under the provisions of the Manpower Adjustment Program, eight manpower assessment incentive agreements

and four manpower mobility incentive agreements were entered into with employers and workers. In some instances there was provincial government participation. These agreements provided for programs of joint study and assessment of the manpower implications resulting from technological change.

The new studies concerned three oil refinery operations, grain elevator operations in Montreal Harbor, relocation of a chemical plant, and close-downs of three companies. Two large projects, embracing the shoe industry of Quebec and the North Sydney - Newfoundland ferry service, continued during the period.

Occupational and Job Classification

It was decided that the Dictionary of Occupational Titles, Third Edition 1965, provided the most suitable dictionary and classification system at present available, and arrangements were made for its use in all Canada Manpower Centres.

Testing Methods

Experiments were made in the use of the General Aptitude Test Battery, developed by the United States

Employment Service, to determine aptitudes as a basis for career counselling.

Manpower Mobility Program

This program, authorized by P.C. 1965-2215 of 13 December, 1965, was in operation throughout the fiscal year. Loans and grants were made available, under specified conditions, to unemployed workers to enable them to move to the nearest areas in which they could obtain suitable employment.

Grants were authorized for 1,287 workers for a total expenditure of \$930,132. Loans were authorized for 851 workers, resulting at the end of the fiscal year in \$98,944 repaid and \$351,733 outstanding.

The program was under continuing study with the object of improving its effectiveness. Government consequently decided to drop the provision for loans and instead remove the restrictions of grants to those who experienced four months unemployment in the six months preceding the date of application. The enlarged program, defined in new Manpower Mobility Regulations, P.C. 1967-584, became effective on 1 April, 1967. It provides

grants so that unemployed workers:

- i) can take adult occupational training courses in localities other than their own (Trainee Travel Grants);
- ii) can look for employment in another area (Exploratory Grants);
- iii) can take employment in another area (Relocation Grants).

Immigrant Settlement

During the fiscal year, 208,019 immigrants were landed in Canada. Of these, 107,552 were workers entering the labour force. Among those who came to the Department for placement assistance, 91,451 referrals to employers were made and 52,952 placements were confirmed. Some 1,499 immigrant entrepreneurs were referred to agricultural opportunities and 1,326 to small business opportunities.

Technical and Vocational Training

The Technical and Vocational Training Assistance Act provided for the federal government to share with the provinces in the cost of operating a number of training programs. The agreements under this Act were due to expire March 31, 1967. Accordingly, and following the federal-provincial conference in October, 1966, plans

were made for the introduction of a new adult occupational training program on April 1, 1967.

As shown in the following table, during the fiscal year 539,218 persons received training to which there was some contribution under the TVT programs.

Full-Time Enrolment by Program 1966-1967

1	Vocational High School Training	240,508*
2	Technician Training	27,694
3	Trade and Other Occupational Training	75,812
4	Training in Industry	20,055
	Supervisory Training - part-time	10,512
	Small Business Management Training - part-time	8,637
5	Training of the Unemployed	150,044
6	Training of the Disabled	4,581
7	Vocational and Technical Teacher Training	640
8	Training for Federal Departments and Agencies	734
	Total - All Programs	539,218

*Program 1 figures for Quebec are not available.

Apprentices registered with provincial apprenticeship authorities totalled 37,995 at the end of the fiscal year.

Federal government expenditures in support of training amounted to \$221,386,695. Of this amount,

\$136,057,370 was contributed toward facilities and equipment and the remaining \$85,330,325 was contributed toward operating expenditures. One hundred and fifty projects were approved under the capital assistance program, providing 87,807 additional training places.

Vocational Rehabilitation

Under the terms of the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act, the Department assisted development and operation of provincial rehabilitation programs. Under agreements with nine provinces, the federal government matched dollar for dollar the expenditures made by the participating provinces. During the fiscal year 1966-67 the following federal expenditures were made:

Newfoundland	\$ 15,266.91
Prince Edward Island	7,926.93
Nova Scotia	40,228.43
New Brunswick	70,331.99
Ontario	155,869.61
Manitoba	140,008.81
Saskatchewan	172,517.95
Alberta	36,627.90
British Columbia	86,262.97
Total	\$1,025,041.50

Municipal Winter Works Incentive Program

The aim of this program is to reduce winter unemployment by encouraging a shift to the winter

season of certain types of municipal work. The federal government paid municipalities, through the provincial governments, 50 per cent of the direct on-site payroll costs incurred on accepted projects. There was a limit of \$100,000 on each new structure. The incentive was increased to 60 per cent in designated areas of high winter unemployment.

In total, applications were accepted from 2,303 local authorities for 5,292 projects with a total estimated payroll cost of \$97,800,000 and expected to involve 5,750,000 man-days of winter work.

Winter Employment Campaign

The campaign was divided into two phases. The "Plan Now" phase was operated from October 1, 1966, to January 1, 1967, in designated areas of high winter unemployment. The "Do It Now" phase went into effect in all areas between January 1 and March 31, 1967.

CANADA IMMIGRATION DIVISION*

The Immigration Division has two principal responsibilities; the recruitment and selection of immigrants abroad, and the examination in accordance with the Immigration Act and Regulations of everyone seeking admission to Canada.

Considerable internal changes were made during the period. The immigrant placement and settlement functions of the Division were transferred to the Canada Manpower Division. This was preceded by a re-organization of the field service into Regional and District Headquarters. Further progress was made in the process of delegating more responsibility and authority to field managers.

* Hitherto, the Immigration Division has reported on the basis of a calendar year. This section of the report covers the transition from calendar year to fiscal year, inclusive dates, January 1, 1966 to March 31, 1967.

At departmental headquarters, many of the Division's support services were amalgamated with other services and programs at the departmental level, and certain of the planning and programming functions of the Immigration Planning Branch were transferred to the Program Development Service. The Division now consists of three branches: Planning, Foreign and Home.

The Foreign Branch has a corps of officers abroad who recruit, select and counsel immigrants, issue visas, and carry out administrative and informational activities.

The Home Branch is responsible for all immigration activities in Canada, including the examination of immigrants and visitors, the initial reception of immigrants and their referral to Canada Manpower Centres, the consideration of applications for permanent resident status in Canada or for the admission of relatives from abroad, as well as the investigative and enforcement activities under the Immigration Act. The Home Branch maintains over 90 offices across Canada in support of these functions.

Objectives

The Division's main objectives are to ensure:

- i) a level of immigration consistent with Canada's continuing need for workers who can integrate successfully in the nation's economy;
- ii) improved control of illegal immigration practices;
- iii) improved processing of the entry of visitors;
- iv) improved quality of service to the public in fulfilling these functions.

Results

Appendix "C" provides a summary of the number of immigrants admitted to Canada in the period covered by this report, and their countries of origin.

The 194,743 immigrants who came to Canada in 1966 represented a 32 per cent increase over 1965. In the first quarter of 1967, Canada received 43,989 immigrants, compared to 30,713 in the same period of 1966. The United Kingdom, Italy and the United States are, respectively, the three largest sources in the flow of immigrants to Canada.

Seventy-four per cent of the immigrants admitted in 1966 were in the more skilled categories, compared to 67 per cent in the previous year's intake.

The Commonwealth Caribbean-Canada Conference - From July 6 to 8, 1966, Canada was host for the Commonwealth Caribbean-Canada Conference. Immigration was one of the subjects discussed. At the Conference, the Canadian Government re-affirmed its willingness to accept qualified immigrants from the Commonwealth Caribbean on a completely non-discriminatory basis.

Canada also agreed to increase to 500 from 250 the number of household service workers admitted each year from the Caribbean and to extend the Assisted Passage Loan scheme to all immigrants from the Commonwealth countries in the Caribbean.

An experimental movement of seasonal agricultural labour from Jamaica was introduced to assist in meeting labour shortages in Southern Ontario for the harvesting and processing of field crops. Two hundred and sixty-four workers came to Canada under contracts developed in consultation with Jamaican authorities.

France - In November, 1966, the Minister visited France to meet representatives of the French Government. He conveyed to French officials the Canadian Government's desire to see an increase in the number of immigrants from France. It was agreed that further attempts should be made to increase the proportion of French emigrants coming to Canada.

Japan - In September, 1966, the Minister visited Japan. A communique issued after his discussions with the Japanese Government welcomed the establishment of a Canadian immigration office in Japan and the growth of Japanese interest in emigration to Canada.

White Paper on Immigration - A White Paper on immigration was tabled in the House of Commons on October 14, 1966, and in the Senate on October 18. It recommended an immigration policy which is expansionist, non-discriminatory, and balanced in reconciling the claims of family relationship with the economic interest of Canada.

A Special Joint Parliamentary Committee, which began its deliberations on November 5, 1966, was

established under the joint chairmanship of Milton Klein, Esq., Q.C., M.P., and Senator Leopold Langlois, to examine the White Paper.

Immigration Appeal Board Legislation - An Act to create a new, independent Immigration Appeal Board was given first reading in the House of Commons in 1966 and became law in 1967. The new Board has final authority, subject only to appeal to the Supreme Court, to decide all appeals against orders of deportation. The only instance in which the decision of the Board can be affected by Government is when the Minister of Manpower and Immigration and the Solicitor General jointly present the Board with certification that the national interest requires the execution of a deportation order. The Act also provides for appeal by people who have been denied permission to bring to Canada certain relatives whom they wish to sponsor.

New Non-Immigrant Policy - As a practical measure against circumvention of the normal systems of immigrant selection and control, a new policy for dealing with people present in Canada without immigrant

status was announced by the Minister in the House of Commons, July 8, 1966. The new policy was designed to apply fair methods that would not prove irksome to bona-fide visitors and tourists but would establish regular methods of dealing with people who avoid the obligation to apply for landed immigrant status.

Arrival-Departure Card System - Arrangements were made for the introduction on March 1, 1967, of a regular arrival-departure card system, whereby transportation companies are required to complete cards for all non-immigrants entering and leaving Canada, except for citizens or permanent residents of the U.S.A. This will make it more often possible to locate and notify visitors who over-extend their stay and ensure that they do not become illegally established in Canada.

Visit of the United Nations High Commissioner for Refugees - In December, 1966, the United Nations High Commissioner for Refugees visited Ottawa for discussions with the Canadian Government. During his stay in Canada, he met the Minister and senior officials of the Immigration Division to discuss matters of common concern affecting refugee resettlement.

Special Preparations for Centennial Year - As a very large volume of traffic was expected during Centennial year, special preparations were made to deal with the entry of visitors with the least possible delay, while avoiding disruption of the Division's statutory obligations. Specialized service was provided for Expo officials, technicians and workers of foreign countries.

Receptionists - An experiment was started at Montreal International Airport to test the advantages of employing receptionists trained to provide assistance to visitors and immigrants, and to make use of a multilingual capability for helping people with their immediate problems.

Assisted Passages - During 1966 and the first quarter of 1967, 58,163 individuals benefitted from assisted passage loans. Slightly more than 250,000 immigrants have taken advantage of the loan fund to come to Canada since it was established in 1951.

Special Movements of Students and Trainees - Foreign students and trainees were admitted under various

arrangements and auspices. Most of the programs are longstanding and are primarily intended to make Canada better known abroad among people in these groups. In all, more than 1,900 young people from such countries as Austria, Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, Norway, Sweden, The Netherlands and the United Kingdom, participated in these movements in 1966.

Minister's Permits - Section 8 of the Immigration Act empowers the Minister to issue permits for the entry into Canada of individuals who are not otherwise admissible. In the period under review 1,246 such permits were issued for humanitarian, compassionate, or other special reasons.

Chinese Adjustment Statement Program - By the end of 1966, 10,311 Chinese immigrants who had made statutory declarations describing their identity were given legal status in Canada. Applications from a further 292 who made declarations were still being studied at the end of the fiscal year.

Deportations - During the period under review, 2,637 orders for deportation were issued, and 2,256 deportations

were carried out.

Deserting Seamen - Despite intensified preventive efforts, illegal immigration through desertion from ships in Canadian waters has become an increasingly serious problem. A total of 1,110 desertions were recorded in the period of this report and 715 were ordered deported.

Immigration Offices - Operating facilities were extended and improved in 1966. An office for the Regional Director, Europe, was opened in Geneva, Switzerland. New posts were established in Birmingham, England, and Tokyo, Japan, and a sub-office of the San Francisco post was opened in Los Angeles. An officer has been sent to Canberra, Australia, to assess the need for immigration facilities in that area. New, improved office quarters were obtained in Hong Kong, Milan, Rome and Vienna. Immigration officers stationed in Oslo and Helsinki were withdrawn, and operations for Norway, Sweden and Finland consolidated at Stockholm. A list of immigration offices is included at the end of this report as Appendix "C".

PROGRAM DEVELOPMENT SERVICE

The Program Development Service comprises five branches: Research, Planning and Evaluation, Pilot Projects, Manpower Information and Analysis, and and Advisory Council and Liaison Branch.

Liaison with the Organization for Economic Cooperation and Development and other international agencies concerned with manpower matters is maintained by the office of the Assistant Deputy Minister.

Manpower Information and Analysis

The Manpower Information and Analysis Branch was organized to provide a comprehensive information and analysis service of current and prospective manpower and labour market conditions. It directs and coordinates the work of regional and area manpower analysts. It accumulates, coordinates, analyzes and distributes detailed current information on the supply, utilization, characteristics, training and demand for all categories of manpower.

Quarterly confidential Employment Forecast Survey reports were prepared. Monthly news releases were issued on The Labour Force: Employment-Unemployment, based on results of the Dominion Bureau of Statistics Labour Force Survey. A prototype National Manpower Review was prepared. Labour market conditons were evaluated by area and the results published regularly in the Labour Gazette. Plans were made to cease publication of labour market statistics in the existing form in favour of developing a new classification system. Studies were also made to deal with the planning and implementation of occupational shortage reports for the use of manpower counsellors, and an Occupational Assessment Guide was reviewed for the use of the Canada Immigration Division.

The Branch compiled an annual Directory of Canadian Students Studying Abroad, conducted a special survey in cooperation with the Canadian Psychological Association, and also conducted the survey of professionals referred to later.

A number of labour market analyses were also published, including the annual Career Outlook booklets

presenting trends in university and technological education in Canada, the supply-demand outlook by discipline, and statistics on estimated starting salaries, enrolments and graduations.

The Branch participated in the planning and organization of a regular national Job Vacancy Survey, to be carried out on contract by the Dominion Bureau of Statistics under the guidance of a joint committee of the Dominion Bureau of Statistics and the Department.

Pilot Projects

The Pilot Projects Branch activity resulted from the decision to develop pilot training projects, in cooperation with the provinces, as part of special programs aimed at improved utilization of manpower and at the reduction of poverty.

To provide flexibility and autonomy within established methods and procedures, and quick responses to special needs, pilot projects are to be carried out by corporations formed under provincial companies'

legislation. Although the federal government will make grants to finance each company's operation, the federal and provincial governments will share control of the company.

Agreements were developed to establish one pilot project corporation in each of four provinces. Discussions progressed to varying degrees with the other provinces. These "NewStart" corporations will develop, through research and experimentation, new methods for the motivation, training, placement and mobility of adults who are disadvantaged, particularly as to their education and training.

Planning and Evaluation

The Planning and Evaluation Branch assists in the development of manpower and immigration policies and programs, evaluates the economic effectiveness of manpower and immigration programs and coordinates the Department's policies with those of other departments or agencies. The Branch also plans for the emergency use of civilian manpower.

Much of the activity was concerned with developing manpower and immigration programs in the newly formed Department. To this end, the Branch participated in development of new or changed programs in the areas of manpower mobility, occupational training of adults, retrieval of Canadian students studying abroad, job vacancy information, seasonal stabilization, and an integrated information system for the Department's operations.

The Branch is responsible for the direction of a consultant's evaluation project of the occupational training of adults. This study, a pilot evaluation project in the federal government, is intended to: (1) meet an immediate need in the activity studied; (2) serve as a guide for planning and evaluation to other departmental activities; and (3) also serve as a guide to Treasury Board in its development of guidelines for use by all government departments in program planning and evaluation. This project continued into 1967-68.

The major activity in resources planning was concentrated on the conduct of the Program Review for the Department. Work was also carried out to relate the Program Review to other management tools which assist planning and setting of goals, and measure success in attaining them.

The Branch assisted in planning transfers of functions between the Canada Immigration Division and Canada Manpower Division brought about by the linking of the two activities in one department.

The objectives of the Emergency Planning Group were to develop an organizational and operational capacity to provide an emergency manpower service in Canada, and to plan for the continuity of the Department's key functions in times of emergency. Planning began on the development of such an emergency organizational structure, and several agreements were made with other agencies to provide for coordination of emergency planning.

Advisory Council and Liaison

The Advisory Council and Liaison Branch was created to provide secretariat and coordination services for the proposed Canada Manpower and Immigration Advisory Council and specialized Advisory Boards as well as federal-provincial conferences on manpower and immigration matters. It was also to develop a close relationship with organizations representing particular labour force groups concerned with departmental policies and programs and to participate in the development and modification of programs and research related to the fuller utilization of these groups.

Research

The Research Branch carries out studies and projections of manpower requirements, manpower supplies, immigration and foreign manpower conditions, occupational trends and the effects on manpower occasioned by changing technology and productivity; and advises the Department on statistical techniques and utilization of data.

A general economic and employment outlook for 1967 was prepared for the use of the Department in planning manpower and immigration programs.

Studies of manpower planning in industry were initiated in the construction, textile, mining and aircraft industries. These studies, which will be published in a series entitled "Studies in Manpower Planning in Canada", deal with projections of manpower requirements in each industry and manpower utilization, with emphasis on education and training. A first experimental projection of manpower requirements in Canada to 1970 was well advanced at the end of the fiscal year.

The Branch designed and directed a survey of some 90,000 scientists, engineers and other professionals to provide detailed employment, education, and other data concerning this group.

A series of studies was implemented on highly-qualified manpower requirements and resources, their mobility and utilization.

Special attention was given to the problems of adjustment in the labour market. A major study was completed on trainees in the federal-provincial shared-

cost training programs for the unemployed. Studies were also planned to investigate utilization of special groups such as married women, physically or mentally disadvantaged persons, and the older worker in the labour force.

Projects were undertaken relating to utilization of immigrants in the Canadian economy on a seasonal and permanent basis. Studies of social and economic adjustment of immigrants, as well as studies aimed at identifying potential immigrants, were planned. A research project to determine the expectations, attitudes and problems of French-speaking immigrants to Canada was instituted.

Work on the Canadian Classification and Dictionary of Occupations continued throughout the year. Administrative procedures, instructions in methodology and a quality control system were prepared. Most of the professional staff were recruited and trained. Over 1,150 detailed job analysis reports were completed.

The Research Branch also began administration of a program designed to support external research dealing with specific manpower and immigration topics of concern to the Department, and undertaken by social scientists outside the federal public service.

Central Library

In January 1967, the central library was made a separate activity and placed under the direction of the Assistant Deputy Minister. Re-organization and expansion of the Department led to the decision to carry out a management study to determine library policies and procedures.

The central library supplied the Department with informational materials to support the planning, research, operational and staff development activities of the Department.

Plans were under way to set up a complete internal information service to headquarters which would include the preparation and issue of bibliographies, reading lists, abstracts, and special indices,

arrangements for interlibrary loans, and the development of ways and means to bring selected material to the attention of Departmental staff.

During the fiscal year, five regional libraries were opened. Although it is still in the process of organization, the central library provided materials and other information in response to various departmental needs. Plans were made for the headquarters library to provide technical consultant services to the regional libraries.

FINANCIAL AND ADMINISTRATIVE SERVICES

During the period under review, much of the work of the Financial and Administrative Services was devoted to building up capability for support services to management in the new Department.

A sustained effort was made to recruit, induct, and train new staff. Recruitment of specialists in financial management was successful. However, management analysts with specialized knowledge of computer systems, paperwork management, organization and methods work and work study, were extremely difficult to obtain, with consequent slowness in obtaining results.

In all areas of responsibility, much work was carried out on the conversion of classifications to the new structure adopted for the Public Service. With a few exceptions, this work was successfully completed.

Considerable attention was paid to identification of the continuing needs of the new Department for supporting services. The main effort was focused on the

development of a new financial management system involving program budgeting and responsibility accounting. In cooperation with Treasury Board staff and officials of the Comptroller of the Treasury, work proceeded in the development of new coding systems, new forms were designed and manuals of instruction prepared. A special task force was set up to orientate management to the concepts and principles of the system and the training of staff directly involved in the administrative processes. All preliminary work was completed on schedule and the new system was ready for implementation April 1, 1967.

In cooperation with officials of the Department of Public Works and Treasury Board staff, work continued on specifications for new standards of accommodation, furnishings and other related facilities.

Improved accommodation was obtained for many field offices, particularly the regional offices. Although delay was encountered in the provision of new accommodation for the Vancouver regional office due to difficulties in acquiring suitable space, negotiations

were satisfactorily completed so as to make adequate accommodation available in the fiscal year 1967-68.

A Statement of Expenditures is included as Appendix "E".

INFORMATION SERVICE

The Information Service is responsible for the coordination of information about manpower and immigration programs, and for the provision of services to meet the internal needs of the Department. Information officers were seconded to the Directors of each of the five regions across Canada, and for service in immigration offices abroad. An assistant director was seconded to each of the two operating divisions while a central information group consisting of project teams, a planning unit and technical services was established to provide support and functional guidance for all of the activities.

In cooperation with the Canada Manpower Division, a national Winter Employment Campaign was carried out to stimulate wintertime business and provide more employment for Canadians during the winter months. It was divided into two phases, a "Plan Now" program in the fall and a "Do It Now" program in the winter months. Special emphasis was placed on areas of low economic activity.

Three publications were issued to explain manpower policy: A Word About Your Canada Manpower Centre described the services offered by CMC offices; You Can't Put a Price on a Good Education, a reprint; and Careers in Manpower which was issued to encourage university graduates to seek careers as manpower counsellors.

The Information Service cooperated with the Program Development Service in the production of two annual publications, Career Outlook - University Graduates and Career Outlook - Technological Institute Graduates.

A promotional program designed to encourage Canadian students studying in American universities to seek careers in Canada was carried out in cooperation with the Canada Manpower Division and Program Development Service.

The French version of the film "Wayne and Shuster Look at Technical Training in Canada" was produced on behalf of the Manpower Training Branch.

In addition, six film clips promoting Canada Manpower Centre services were produced and distributed.

A great variety of articles on manpower training, winter employment, Operation Retrieval, rehabilitation and manpower mobility were produced and subsequently appeared in numerous Canadian publications.

The continuing information program designed to attract skilled immigrants was further developed. The program was mainly directed to the major source countries in Europe.

Six booklets, in a new series entitled "Canadian Opportunities", were completed and published in English and French. Two more reached the printing stage and research on a ninth booklet was under way. All the booklets in this series are to be published in several languages besides English and French.

Information programs were carried out in eight countries. Advertising was doubled in France

and smaller increases in advertising effort were made in six countries.

Many feature articles on Canadian social, economic and cultural events, and stories on the settlement of individuals and families were produced for dissemination abroad. Photo illustrations accompanied each article and story.

Two colour-film productions "En fevrier" and "Au Canada" were completed. About 100 government and private organizations were canvassed to locate and assess films suitable for audiences abroad. Film shows and lectures organized by posts abroad totalled 1,588 for an estimated audience of 130,000.

A film and visual information program survey was conducted by the National Film Board and recommendations for the long-term needs of the Canada Immigration Division are under study.

Several programs on immigration were televised over Canadian networks; six half-hour programs on the

Japanese network; and four half-hour programs on the Scottish television network. A smaller number of programs were broadcast in other countries and televised in Canada on individual stations.

Close liaison with the CBC International Service (CBC-IS) resulted in an increased number of immigration-oriented radio broadcasts.

Miscellaneous - Sponsorship was extended to 13 foreign journalists and broadcasters for visits to Canada. Arrangements were also made on behalf of 30 other visiting representatives of foreign media.

Better methods of supplying information useful to immigration personnel overseas were developed. Subject matter of interest was disseminated by quick transmission of the contents of major statements, reprints of articles and speeches, a monthly press summary, and a monthly information liaison letter.

Special attention was given to the dissemination of the new policy on the landing and control of non-

immigrants, and the introduction of the White Paper
on Immigration .

PERSONNEL SERVICE

The Personnel Service is responsible for providing the Department with qualified employees and modern comprehensive personnel policies to meet the objectives of the Department. Position classification and staff relations are also functions of the Personnel Service. At each of the five regional offices of the Department, facilities exist to provide personnel services similar to those at the head office.

The Classification Revision Program for the Administrative Support and Administrative and Foreign Service categories was concluded on schedule. A large scale reclassification program was instituted and implemented at both the headquarters and regional level to reflect the new organization of the Department.-

Work-sharing arrangements were successfully established between the Department and the Public Service Commission to deal with staffing which, in large part, was decentralized to the regional directors. Planning for the goal-setting review and employee

evaluation program was completed. Implementation of this program was well under way by the end of the fiscal year.

A major development in public personnel administration was the enactment of new legislation which introduced collective bargaining and changed the roles of the Treasury Board and the Public Service Commission. Much work was done in the development of personnel policy and procedures as required by the new legislation.

A Systems and Procedures staff group was set up to develop and implement an integrated personnel data processing system. By the end of the fiscal year the concepts, objectives and plans for developing such a system had been worked out and all basic position and employee data had been transferred to data processing cards.

A P P E N D I C E S

APPENDIX "A"

Staff Training and Development

The extensive reorganization within the Department, together with the recruitment of new personnel, made it necessary to develop intensified means of enriching the skills and capabilities of officers engaged in the operation of the Department's programs.

A task force on staff development was therefore formed, in order to keep within bounds the burden on branch directors and managers arising from the variety of staff training needs.

A survey of staff development needs was carried out and a program for development drawn up.

To meet the specific needs of the Canada Manpower Division, a divisional training committee was made up of members of the Staff Training and Development Group and regional training managers.

The main elements in the training and development program for manpower staff include:

1. An extensive program of induction and orientation of new employees, coupled with training on the job.
2. An introduction course in interviewing and counselling for managers, supervisors and manpower counsellors.
3. An on-going program of training on the job and at seminars, dealing with the operation of the manpower market and with the programs for manpower training and for mobility.
4. An advanced course in counselling skills for manpower counsellors and senior counsellors.
5. A long-term program of organization development. This approach involves the widest possible participation of senior officers, managers, supervisors and counsellors in the development of a program for improving work performance throughout the organization.

APPENDIX "B"

TECHNICAL AND VOCATIONAL TRAINING PROGRAMS

LIST OF TABLES

Table		Page
1	Capital Expenditures - Federal Payments.....	51
2	Technical and Vocational Training Agreement.....	52
3	Vocational High School Training - Federal Payments.....	53
4	Vocational High School Training - Enrolments in Vocational Courses.....	54
5	Technician Training - Enrolments.....	55
6	Assistance to Trainees (Bursaries and Awards).....	58
7	Trade and Occupational Training - Federal Payments.....	59
8	Trade and Occupational Training - Enrolments.....	60
9	Training in Co-operation with Industry - Federal Payments.....	61
10	Training in Co-operation with Industry - Enrolments....	62
11	Training for the Unemployed - Federal Payments.....	63
12	Training for the Unemployed - Enrolments.....	64
13	Training of Disabled Persons - Federal Payments.....	65
14	Training of Disabled Persons - Enrolments.....	66
15	Technical and Vocational Teacher Training - Federal Payments.....	67
16	Technical and Vocational Teacher Training - Enrolments.	68
17	Assistance to Trainees (Bursaries and Awards).....	69
18	Training for Federal Departments and Agencies - Federal Payments.....	70
19	Training for Federal Departments and Agencies - Enrolments.....	71
20	Student Aid - Allotments and Federal Payments.....	72
21	Student Aid - Awards by Province.....	73
22	Manpower Requirements and Training Research - Federal Payments.....	74
23	Technical and Vocational Correspondence Courses - Federal Payments.....	75
24	Apprenticeship Training - Federal Payments.....	76
25	Apprentices Registered with Provincial Departments of Labour.....	77

Table 1 - Capital Expenditures - Federal Payments
(dollars)

Province	Claims Paid During 1966-67		
	For Previous Year	For 1966-67	Total
Newfoundland.....	118,973.25	73,082.59	192,055.84
Prince Edward Island.....	16,781.47	1,166.75	17,948.22
Nova Scotia.....	122,494.08	2,215,177.94	2,337,672.02
New Brunswick.....	707,912.99	60,404.10	768,317.09
Quebec.....	25,964,919.57	24,118,489.66	50,083,409.23
Ontario.....	10,961,536.05	33,328,375.26	44,289,911.31
Manitoba.....	481,349.41	4,806,630.04	5,287,979.45
Saskatchewan.....	33,315.74	4,119,472.80	4,152,788.54
Alberta.....	3,142,833.49	13,506,341.77	16,649,175.26
British Columbia.....	-	12,180,355.57	12,180,355.57
Yukon Territory.....	5,557.90	91,199.94	96,757.84
Northwest Territories....	-	-	-
Total.....	41,555,673.95	94,500,696.42	136,056,370.37

Table 2 - Technical and Vocational Training Agreement

Capital Projects Approved
April 1, 1961 to March 31, 1967

Province	New School Facilities			Additions, Alterations and Equipment - Existing Schools				Student Accommodations (4)		Student Places	Total Estimated Cost (3)	Estimated Federal Share (3)
	Inst. Tech. (1)	Adult Trg. Sch. (2)	Voc. H.S. (2)	Inst. Tech.	Adult Trg. Sch.	Voc. H.S.	Minor, Under \$10,000	Spec. Equip.	No. Proj.	No. Accommodations		
Nfld....	1	12	-	-	1	-	4	-	1	100	31,899,769	23,150,535
P.E.I....	-	1	1	-	-	-	6	-	-	-	3,859,066	2,894,287
N.S.....	2	7	11	-	8	-	2	-	1	200	25,231,782	17,524,887
N.B.....	2	4	1	-	2	1	32	-	1	75	13,999,897	9,613,417
Que.....	7	31	111	13	54	6	6	2	2	451	305,430,819	185,091,560
Ont.....	2	14	319	5	27	51	40	-	2	56	806,772,900	368,537,324
Man.....	1	2	1	-	7	10	49	2	-	-	27,555,300	20,243,628
Sask.....	1	-	12	1	1	5	1	-	-	-	49,447,691	27,168,033
Alta.....	2	5	50	1	5	7	6	-	-	-	130,009,057	80,897,976
B.C.....	1	6	34	-	5	34	4	-	-	-	80,191,236	55,991,456
Yukon....	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1,512,644	992,593
N.W.T....	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	869,750	136,519
Total....	19	83	540	20	111	115	150	4	7	882	1,476,779,911	792,242,215

(1) All the institutes of technology listed will also offer trade training courses with the exception of the institutes in Ontario, the British Columbia Institute of Technology and 6 of the institutes in Quebec.

(2) This category includes Technical Secondary Schools and vocational departments in Composite High Schools.

(3) From April 1, 1961.

(4) Dormitories or student residences.

Table 3 - Vocational High School Training - Federal Payments

Program 1

(dollars)

Province	Annual Federal Allotment	Claims Paid During 1966-67		
		For Previous Year	For 1966-67	Total
Newfoundland.....	95,674.00	1,100.00	-	1,100.00
Prince Edward Island.....	43,298.00	-	35,000.00	35,000.00
Nova Scotia.....	126,257.00	-	116,257.00	116,257.00
New Brunswick.....	110,186.00	-	110,186.00	110,186.00
Quebec.....	730,400.00	-	-	-
Ontario.....	684,634.00	-	684,634.00	684,634.00
Manitoba.....	136,100.00	-	136,100.00	136,100.00
Saskatchewan.....	139,180.00	-	139,180.00	139,180.00
Alberta.....	178,349.00	-	178,349.00	178,349.00
British Columbia.....	198,801.00	-	198,801.00	198,801.00
Yukon Territory.....	21,146.00	5,080.53	21,146.00	26,226.53
Northwest Territories....	22,545.00	140.10	132.10	272.20
Total.....	2,486,570.00	6,320.63	1,619,785.10	1,626,105.73

Table 4 - Vocational High School Training -
Enrolments in Vocational Courses

Program 1

School Year 1966-67

Province	1966-67
Newfoundland.....	209
Prince Edward Island.....	788
Nova Scotia.....	259
New Brunswick.....	6,565
Quebec.....	-
Ontario.....	185,553
Manitoba.....	5,689
Saskatchewan.....	4,548
Alberta.....	15,984
British Columbia.....	20,408
Yukon Territory.....	403
Northwest Territories....	102
Total.....	240,508

Table 5 - Technician Training - Enrolments

Program 2

School Year 1966-67

Course	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Que.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	Total
Accountancy.....	33	-	-	83	-	-	-	54	-	-	170
Aeronautics.....	-	-	-	-	197	-	-	-	-	-	197
Aeronautical Engineering Tech.....	-	-	-	-	-	-	-	-	53	-	53
Agricultural Technology.....	-	-	-	-	300	-	-	-	-	-	300
Aircraft Maintenance Technology.....	-	-	-	-	-	-	-	-	45	-	45
Architectural Drafting.....	-	-	-	-	16	-	-	-	-	-	16
Architectural Technology.....	27	-	-	56	-	324	-	49	209	-	665
Automotive Technology.....	-	-	-	-	670	-	-	-	-	-	670
Automotive Service Technology.....	-	-	-	-	-	-	-	-	64	-	64
Electrochemical Technology.....	-	-	-	-	413	81	-	-	-	-	494
Business Administration.....	26	-	-	46	127	1,158	160	49	210	218	1,994
Chemistry & Dyeing.....	-	-	-	-	61	-	-	-	-	-	61
Chemical Technology.....	-	-	-	28	-	170	39	-	240	57	534
Civil Technology.....	28	-	-	35	334	211	99	95	95	54	951
Commercial Arts, Fine Arts, Crafts & Ceramics.....	-	-	-	-	603	-	-	-	205	-	808
Commercial Cooking.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	39	39
Construction Technology.....	-	-	-	23	208	-	-	-	-	52	283
Dental Technology.....	-	-	-	-	-	-	-	-	34	-	34
Diesel.....	-	-	-	-	95	-	-	-	-	-	95
Dietary Service Technician.....	-	-	-	-	-	-	-	-	42	-	42
Distributive Technology.....	-	-	-	-	-	-	-	-	119	-	119
Drafting Technology.....	-	-	-	-	207	-	17	43	185	-	452
Electrical Technology.....	20	-	25	-	1,308	-	37	44	90	120	1,644
Electronic Data Processing.....	-	-	-	-	-	-	-	-	55	-	55
Electronic Technology.....	82	-	56	26	631	370	104	95	530	-	1,894
Engineering Technology.....	-	-	-	-	-	103	-	-	-	-	103
Exploration Technology.....	-	-	-	-	-	-	-	-	67	-	67

[illegible]

Table 5 - Technician Training - Enrolments (Cont'd)

Course	Vfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Que.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	Total
Plastics.....	-	-	-	-	-	-	-	-	14	-	14
Plumbing & Heating.....	-	-	-	-	57	-	-	-	-	-	57
Power Plant Engineering.....	-	-	-	-	-	-	-	-	28	-	28
Power Process Engineering.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	24
Printing Management.....	-	-	-	-	-	61	-	-	-	-	61
Radiology.....	-	-	-	-	306	-	84	-	-	99	489
Refrigeration & Air Conditioning.....	-	-	-	-	92	-	-	-	64	-	156
Resources Management.....	-	-	-	-	-	-	-	56	-	-	56
Secretarial Science.....	-	-	-	-	28	277	58	49	75	-	487
Sheet Metal.....	-	-	-	-	113	-	-	-	-	-	113
Sport - Recreation.....	-	-	-	-	172	-	-	-	-	-	172
Structural Steel Technology.....	-	-	-	-	-	-	-	-	43	-	43
Telecommunication.....	-	-	-	-	69	-	-	-	75	63	207
Textile Technology.....	-	-	-	-	69	49	-	-	-	-	118
Thermal Technology.....	-	-	-	-	97	-	-	-	-	-	97
Tool Design.....	-	-	-	-	33	-	-	-	-	-	33
Tool Making.....	-	-	-	-	88	-	-	-	-	-	88
Water Purification.....	-	-	-	-	51	-	-	-	-	-	51
Welding.....	-	-	-	-	113	-	-	-	-	-	113
Welfare Services.....	-	-	-	-	534	67	-	-	-	-	601
Woodworking.....	-	-	-	-	218	-	-	-	-	-	218
X-Ray Technology.....	31	-	-	-	-	-	-	-	32	-	63
Miscellaneous [*]	-	-	-	88	1,982	4,370	-	-	-	-	6,440
Total.....	517	-	286	441	12,472	7,946	842	612	3,286	1,292	27,694

^{*} Reports were not broken down by course.

Table 6 - Assistance to Trainees (Bursaries and Awards)

Under

Program 2 - Technician Training

Province	Amount Shareable by the Federal Government [*]	Number of Shareable Awards
	(dollars)	
Newfoundland.....	127,469	398
Prince Edward Island.....	5,340	12
Nova Scotia.....	-	-
New Brunswick.....	-	-
Quebec.....	^^	^^
Ontario.....	493,818	2,221
Manitoba.....	5,940	34
Saskatchewan.....	-	-
Alberta.....	133,498	443
British Columbia.....	4,897	12
Yukon Territory.....	-	-
Northwest Territories....	39,316	26
Total.....	810,278	3,146

^{*} Federal contribution in respect of awards under Program 2 are included in payments to the provinces as shown in Table 5.

^{^^} Not available.

Table 7 - Trade and Occupational Training - Federal Payments^{*}

Program 3

(dollars)

Province	Claims Paid During 1966-67		
	For Previous Year	For 1966-67	Total
Newfoundland.....	416,605.88	1,036,109.05	1,452,714.93
Prince Edward Island.....	-	58,700.96	58,700.96
Nova Scotia.....	61,444.88	1,508,848.77	1,570,293.65
New Brunswick.....	870,413.85	1,016,182.25	1,886,596.10
Quebec.....	1,350,417.13	1,025,770.37	2,376,187.50
Ontario.....	1,374,490.30	2,741,919.90	4,116,410.20
Manitoba.....	36,112.93	333,028.62	369,141.55
Saskatchewan.....	50,606.69	752,823.77	803,430.46
Alberta.....	272,536.73	3,675,278.77	3,947,815.50
British Columbia.....	-	2,034,884.09	2,034,884.09
Yukon Territory.....	20,552.45	78,893.45	99,445.90
Northwest Territories....	7,902.42	7,759.11	15,661.53
Total.....	4,461,083.26	14,270,199.11	18,731,282.37

^{*} Includes payments for classroom training of apprentices.

Table 8 - Trade and Occupational Training - Enrolments[☆]

Program 3

Province	In Training March 31, 1966	New Enrolments April 1, 1966- March 31, 1967	Total
Newfoundland.....	1,394	3,218	4,612
Prince Edward Island.....	181	368	549
Nova Scotia.....	572	3,683	4,255
New Brunswick.....	1,371	1,328	2,699
Quebec.....	4,538	7,980	12,518
Ontario.....	2,501	11,950	14,451
Manitoba.....	900	2,330	3,230
Saskatchewan.....	1,019	5,005	6,024
Alberta.....	2,619	11,099	13,718
British Columbia.....	2,594	10,934	13,528
Yukon Territory.....	38	47	85
Northwest Territories....	58	85	143
Total.....	17,785	58,027	75,812

[☆] Includes classroom training of apprentices.

Table 9 - Training in Co-operation with Industry - Federal Payments

Program 4

(dollars)

Province	Claims Paid During 1966-67		
	For Previous Year	For 1966-67	Total
Newfoundland.....	-	-	-
Prince Edward Island.....	236.62	800.00	1,036.62
Nova Scotia.....	6,835.85	61,135.66	67,971.51
New Brunswick.....	5,176.24	-	5,176.24
Quebec.....	15,422.49	598,171.99	613,594.48
Ontario.....	49,486.71	221,633.22	271,119.93
Manitoba.....	734.42	124,397.26	125,131.68
Saskatchewan.....	4,230.02	58,218.09	62,448.11
Alberta.....	1,559.73	24,965.52	26,525.25
British Columbia.....	2,018.21	18,954.94	20,973.15
Yukon Territory.....	-	-	-
Northwest Territories....	-	48.00	48.00
Total.....	85,700.29	1,108,324.68	1,194,024.97

Table 10 - Training in Co-operation with Industry - Enrolments
Program 4

Province	April 1, 1966 to March 31, 1967			
	Training in Industry	Supervisory Training	Small Business Management Training	Total
Newfoundland.....	18	-	26	44
Prince Edward Island.....	-	-	19	19
Nova Scotia.....	-	19	405	424
New Brunswick.....	318	64	267	649
Quebec.....	9,917	3,848	516	14,281
Ontario.....	7,159	5,960	4,536	17,655
Manitoba.....	968	123	342	1,433
Saskatchewan.....	512	76	203	791
Alberta.....	393	280	857	1,530
British Columbia.....	770	142	1,466	2,378
Yukon Territory.....	-	-	-	-
Northwest Territories.....	-	-	-	-
Total.....	20,055	10,512	8,637	39,204

Table 11 - Training for the Unemployed - Federal Payments

Program 5

(dollars)

Province	Claims Paid During 1966-67		
	For Previous Year	For 1966-67	Total
Newfoundland.....	208,388.82	2,129,439.97	2,337,828.79
Prince Edward Island.....	26,401.22	40,000.00	66,401.22
Nova Scotia.....	37,759.98	3,019,122.01	3,056,881.99
New Brunswick.....	106,434.86	586,204.11	692,638.97
Quebec.....	441,509.39	5,440,301.36	5,881,810.75
Ontario.....	511,870.98	30,981,508.50	31,493,379.48
Manitoba.....	442,025.30	4,411,969.36	4,853,994.66
Saskatchewan.....	20,233.59	2,627,218.10	2,647,451.69
Alberta.....	66,744.58	1,913,322.44	1,980,067.02
British Columbia.....	-	1,026,032.44	1,026,032.44
Yukon Territory.....	26,383.59	167,358.04	193,741.63
Northwest Territories....	784.26	1,215.95	2,000.21
Total.....	1,888,536.57	52,343,692.28	54,232,228.85

Table 12 - Training for the Unemployed - Enrolments
Program 5

Province	In Training March 31, 1966	New Enrolments April 1, 1966- March 31, 1967	Total
Newfoundland.....	518	3,017	3,535
Prince Edward Island.....	104	458	562
Nova Scotia.....	852	4,549	5,401
New Brunswick.....	169	4,045	4,214
Quebec.....	7,591	33,410	41,001
Ontario.....	10,871	64,523	75,394
Manitoba.....	1,410	6,723	8,133
Saskatchewan.....	616	4,144	4,760
Alberta.....	785	3,038	3,823
British Columbia.....	882	2,129	3,011
Yukon Territory.....	45	146	191
Northwest Territories....	2	17	19
Total.....	23,845	126,199	150,044

Table 13 - Training of Disabled Persons - Federal Payments

Program 6

(dollars)

Province	Claims Paid During 1966-67		
	For Previous Year	For 1966-67	Total
Newfoundland.....	17,224.39	5,799.52	23,023.91
Prince Edward Island.....	630.47	450.00	1,080.47
Nova Scotia.....	4,908.56	65,900.72	70,809.28
New Brunswick.....	6,707.76	8,820.23	15,527.99
Quebec.....	64,350.25	-	64,350.25
Ontario.....	-	304,314.19	304,314.19
Manitoba.....	58,564.77	157,997.78	216,562.55
Saskatchewan.....	3,191.63	41,224.57	44,416.20
Alberta.....	1,083.08	13,932.32	15,015.40
British Columbia.....	-	63,602.88	63,602.88
Yukon Territory.....	-	-	-
Northwest Territories....	-	-	-
Total.....	156,660.91	662,042.21	818,703.12

Table 14 - Training of Disabled Persons - Enrolments

Program 6

Province	In Training March 31, 1966	New Enrolments April 1, 1966- March 31, 1967	Total
Newfoundland.....	60	8	68
Prince Edward Island.....	2	1	3
Nova Scotia.....	92	78	170
New Brunswick.....	43	63	106
Quebec.....	273	431	704
Ontario.....	591	1,458	2,049
Manitoba.....	277	731	1,008
Saskatchewan.....	94	101	195
Alberta.....	9	18	27
British Columbia.....	67	184	251
Yukon Territory.....	-	-	-
Northwest Territories....	-	-	-
Total.....	1,508	3,073	4,581

Table 15 - Technical and Vocational Teacher Training - Federal Payments
Program 7
(dollars)

Province	Claims Paid During 1966-67		
	For Previous Year	For 1966-67	Total
Newfoundland.....	2,519.29	8,434.14	10,953.43
Prince Edward Island.....	1,220.74	-	1,220.74
Nova Scotia.....	91.90	10,396.19	10,488.09
New Brunswick.....	20,503.09	36,591.11	57,094.20
Quebec.....	9,842.73	-	9,842.73
Ontario.....	138,338.27	387,582.12	525,920.39
Manitoba.....	12,296.55	30,028.70	42,325.25
Saskatchewan.....	-	21,000.00	21,000.00
Alberta.....	2,306.25	364,455.16	366,761.41
British Columbia.....	-	32,479.92	32,479.92
Yukon Territory.....	-	3,540.96	3,540.96
Northwest Territories....	137.68	156.00	293.68
Total.....	187,256.50	894,664.30	1,081,920.80

Table 16 - Technical and Vocational Teacher Training - Enrolments
Program 7

Province	In Training March 31, 1966	New Enrolments April 1, 1966- March 31, 1967	Total
Newfoundland.....	-	-	-
Prince Edward Island.....	-	-	-
Nova Scotia.....	-	-	-
New Brunswick.....	70	77	147
Quebec.....	-	-	-
Ontario.....	-	16	16
Manitoba.....	66	59	125
Saskatchewan.....	-	-	-
Alberta.....	97	150	247
British Columbia.....	34	69	103
Yukon Territory.....	-	-	-
Northwest Territories....	-	2	2
Total	267	373	640

Table 17 - Assistance to Trainees (Bursaries and Awards)

Under

Program 7 - Technical and Vocational Teacher Training

Province	Amount Shareable by the Federal Government [★]	Number of Shareable Awards
	(dollars)	
Newfoundland.....	-	-
Prince Edward Island.....	5,500	40
Nova Scotia.....	22,200	126
New Brunswick.....	-	-
Quebec.....	★★	★★
Ontario.....	163,169	847
Manitoba.....	18,436	100
Saskatchewan.....	42,000	24
Alberta.....	729,236	294
British Columbia.....	-	-
Yukon Territory.....	3,540	13
Northwest Territories....	1,876	1
Total.....	985,957	1,445

★ Federal contribution in respect of awards under Program 7 are included in payments to provinces as shown in Table 15

★★ Not available.

Table 18 - Training for Federal Departments and Agencies -
Federal Payments

Program 8

(dollars)

Province	Claims Paid During 1966-67		
	For Previous Year	For 1966-67	Total
Newfoundland.....	-	-	-
Prince Edward Island.....	-	-	-
Nova Scotia.....	3,604.21	39,419.44	43,023.65
New Brunswick.....	-	-	-
Quebec.....	62,120.34	3,120.92	65,241.26
Ontario.....	2,166.34	4,042.50	6,208.84
Manitoba.....	-	-	-
Saskatchewan.....	-	-	-
Alberta.....	-	-	-
British Columbia.....	-	-	-
Yukon Territory.....	-	-	-
Northwest Territories.....	-	-	-
Total.....	67,890.89	46,582.86	114,473.75

Table 19 - Training for Federal Departments and Agencies -
Enrolments

Program 8

Province	In Training March 31, 1966	New Enrolments April 1, 1966- March 31, 1967	Total
Newfoundland.....	-	80	80
Prince Edward Island.....	-	-	-
Nova Scotia.....	373	225	598
New Brunswick.....	-	-	-
Quebec.....	-	-	-
Ontario.....	7	50	57
Manitoba.....	-	-	-
Saskatchewan.....	-	-	-
Alberta.....	-	-	-
British Columbia.....	-	-	-
Yukon Territory.....	-	-	-
Northwest Territories....	-	-	-
Total.....	380	355	735

Table 20 - Student Aid - Allotments and Federal Payments

Program 9

(dollars)

Province	Annual Federal Allotment	Claims Paid During 1966-67		
		For Previous Year	For 1966-67	Total
Newfoundland.....	8,000.00	8,000.00	-	8,000.00
Prince Edward Island.....	5,500.00	-	-	-
Nova Scotia.....	10,000.00	-	-	-
New Brunswick.....	15,000.00	15,000.00	-	15,000.00
Quebec.....	100,000.00	-	-	-
Ontario.....	100,000.00	-	100,000.00	100,000.00
Manitoba.....	7,500.00	-	6,000.00	6,000.00
Saskatchewan.....	30,000.00	-	30,000.00	30,000.00
Alberta.....	10,000.00	-	10,000.00	10,000.00
British Columbia.....	30,000.00	-	30,000.00	30,000.00
Yukon Territory.....	600.00	-	-	-
Northwest Territories....	3,000.00	2,239.29	3,000.00	5,239.29
Total.....	319,600.00	25,239.29	179,000.00	204,239.29

Table 21 - Student Aid - Awards by Province

Program 9

Province	University Students		Nurses in Training	Total
	Male	Female		
Newfoundland.....	29	11	-	40
Prince Edward Island.....	-	-	-	-
Nova Scotia.....	-	-	-	-
New Brunswick.....	35	9	-	44
Quebec.....	★	★	★	★
Ontario.....	700★★	-	-	700★★
Manitoba.....	20	9	-	29
Saskatchewan.....	57	75	-	132
Alberta.....	34	29	24	87
British Columbia.....	150★★	130★★	3★★	283★★
Yukon Territory.....	-	-	-	-
Northwest Territories....	5	3	-	8
Total.....	1,030	266	27	1,323

★ Not available.

★★ Estimated.

Table 22 - Manpower Requirements and Training Research -
Federal Payments

Program 10

(dollars)

Province	Claims Paid During 1966-67		
	For Previous Year	For 1966-67	Total
Newfoundland.....	-	-	-
Prince Edward Island.....	-	-	-
Nova Scotia.....	243.40	11,144.75	11,388.15
New Brunswick.....	-	-	-
Quebec.....	8,000.00	-	8,000.00
Ontario.....	-	91,155.07	91,155.07
Manitoba.....	-	-	-
Saskatchewan.....	-	-	-
Alberta.....	-	2,778.36	2,778.36
British Columbia.....	-	750.00	750.00
Yukon Territory.....	-	-	-
Northwest Territories....	-	-	-
Total.....	8,243.40	105,828.18	114,071.58

Table 23 - Technical and Vocational Correspondence Courses -
Federal Payments

(dollars)

Province	Claims Paid During 1966-67		
	For Previous Year	For 1966-67	Total
Newfoundland.....	-	-	-
Prince Edward Island.....	-	-	-
Nova Scotia.....	3,035.37	-	3,035.37
New Brunswick.....	-	-	-
Quebec.....	-	-	-
Ontario.....	-	-	-
Manitoba.....	-	-	-
Saskatchewan.....	-	-	-
Alberta.....	-	-	-
British Columbia.....	-	666.20	666.20
Yukon Territory.....	-	-	-
Northwest Territories.....	-	-	-
Total.....	3,035.37	666.20	3,701.57

Table 24 - Apprenticeship Training - Federal Payments[★]
(dollars)

Province	Claims Paid During 1966-67		
	For Previous Years	For 1966-67	Total
Newfoundland.....	-	21,349.66	21,349.66
Prince Edward Island.....	21,412.41	-	21,412.41
Nova Scotia.....	4,912.24	49,064.17	53,976.41
New Brunswick.....	45,745.11	112,219.65	157,964.76
Quebec.....	-	-	-
Ontario.....	41,042.81	503,668.50	544,711.31
Manitoba.....	-	31,033.52	31,033.52
Saskatchewan.....	4,479.29	55,741.57	60,220.86
Alberta.....	5,917.32	182,128.47	188,045.79
British Columbia.....	-	95,459.98	95,459.98
Yukon Territory.....	-	-	-
Northwest Territories....	-	-	-
Total	123,509.18	1,050,665.52	1,174,174.70

[★] Does not include classroom training of apprentices which is included under Program 3.

Table 25 - Apprentices Registered with Provincial Departments of Labour

As of March 31, 1967

Occupation	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	N.W.T.	Total
Aircraft Technician.....	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-	12
Auto - Body & Fender Repairman.....	60	3	81	168	-	51	106	380	182	1	1,032
Barber.....	-	-	-	77	200	-	-	-	58	-	335
Blacksmith.....	-	-	-	-	4	-	-	-	5	-	9
Boiler Shop Worker.....	-	-	5	4	4	-	-	-	48	-	61
Boat Builder.....	-	-	-	-	12	-	-	-	47	-	59
Bricklayer.....	23	2	71	40	122	90	61	102	65	-	576
Cabinet Maker & Mill Worker.....	-	-	-	20	35	15	-	-	62	-	132
Carpenter & Joiner.....	100	11	227	256	452	156	535	300	610	14	2,661
Cook & Baker.....	8	-	-	-	289	-	31	100	28	1	457
Coppersmith.....	-	-	1	4	-	-	-	-	-	-	5
Diesel Engine Fitter & Operator.....	-	-	43	-	6	-	-	-	-	1	50
Draftsman.....	1	-	13	26	40	-	-	-	12	-	92
Electrician (Construction).....	286	9	437	283	2,510	462	424	959	858	8	6,236
Electrician (Maintenance).....	-	-	76	194	193	14	-	-	-	8	485
Fibre Glass & Plastic Worker.....	-	-	13	-	2	-	-	-	-	-	15
Glass Worker.....	-	-	-	-	10	-	6	28	9	-	53
Hairdresser & Cosmetician.....	59	-	-	-	907	-	-	-	124	-	1,090
Heavy Duty Mechanic.....	99	-	78	158	33	44	14	435	419	9	1,289
Instrument Mechanic.....	14	-	8	168	99	26	-	-	64	-	379
Iron Worker.....	-	-	-	-	29	-	-	58	-	-	87
Jewellery & Watch Repairman.....	-	-	-	-	22	-	-	-	12	-	34
Lather.....	-	-	-	-	55	16	-	36	9	-	116
Lineman (Hydro).....	-	-	77	138	-	-	-	54	-	-	270
Lineman (Telephone).....	-	-	-	-	-	-	-	828	-	-	828
Machinist.....	32	-	138	84	1,402	74	24	160	311	1	2,226
Millwright.....	23	-	2	-	211	-	-	36	318	-	590
Motor Vehicle Repairman.....	188	19	273	445	5,155	309	582	1,463	645	5	9,084
Moulder.....	-	-	4	2	5	-	-	-	18	-	29

Table 25 - Apprentices Registered with Provincial Departments of Labour (Cont'd)

Occupation	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	N.W.T.	Total
Office Machine Mechanic.....	-	-	-	-	-	-	-	-	29	-	29
Painter & Decorator.....	-	-	3	24	43	58	52	69	70	2	321
Pattern Maker.....	-	-	4	2	21	-	-	-	7	-	34
Plasterer.....	-	-	-	-	29	12	-	30	12	-	83
Plumber & Pipefitter.....	149	16	209	270	1,241	190	268	643	414	5	3,405
Power House Operator.....	2	-	-	-	9	-	-	-	-	-	11
Printer.....	-	-	1	7	49	-	-	-	93	-	150
Radio & Television Repairman.....	-	-	-	-	14	-	32	98	-	-	144
Refrigeration Worker.....	-	-	68	4	171	20	29	55	31	-	378
Sheet Metal Worker.....	26	2	116	58	940	82	117	456	202	1	2,000
Ship Fitter & Shipwright.....	-	-	7	12	8	-	-	-	-	-	27
Shoemaker.....	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Sign Painter.....	-	-	-	-	2	-	-	-	21	-	23
Stationary Engineer.....	34	-	-	140	-	-	-	-	-	-	174
Steam & Gas Fitter.....	-	-	38	-	483	57	-	202	86	-	866
Steel Fabrication Worker.....	1	-	9	-	-	-	-	-	104	-	114
Structural Steel Worker.....	-	-	-	-	2	-	-	-	39	-	41
Switchboard Operator.....	-	-	-	16	-	-	-	-	-	-	16
Tile Setter.....	-	-	-	-	2	-	-	32	36	-	70
Welder.....	28	-	-	90	71	-	62	803	42	3	1,099
Miscellaneous.....	62	-	51	77	163	-	-	192	165	7	717
Total.....	1,195	62	2,065	2,767	15,046	1,676	2,343	7,519	5,255	67	37,995

APPENDIX "C"

Canadian Immigration Offices Abroad as of March 31, 1967

AUSTRIA	- Vienna	JAPAN	- Tokyo
BELGIUM	- Brussels	NETHERLANDS	- The Hague
DENMARK	- Copenhagen	PORTUGAL	- Lisbon
FRANCE	- Paris	SPAIN	- Madrid
	- Bordeaux	SWEDEN	- Stockholm
	- Marseilles		
GERMANY	- Cologne	SWITZERLAND	- Berne
	- Berlin	UNITED ARAB REPUBLIC	- Cairo
	- Hamburg	UNITED KINGDOM	- London
	- Munich		- Belfast
	- Stuttgart		- Birmingham
GREECE	- Athens		- Bristol
HONG KONG	- Hong Kong		- Glasgow
INDIA	- New Delhi		- Leeds
			- Liverpool
IRELAND	- Dublin	UNITED STATES	- Chicago
ISRAEL	- Tel-Aviv		- Denver
			- New York
ITALY	- Rome		- San Francisco
	- Milan		

APPENDIX "D"

Immigration to Canada by Country of Last Permanent Residence

Country of Last Permanent Residence	1st Quarter 1966	2nd, 3rd and 4th Quarters 1966	1st Quarter 1967
Austria	444	1,869	593
Belgium, Luxemburg	235	1,198	331
Britain	7,979	55,312	13,199
Czechoslovakia	14	71	33
Denmark	187	910	240
Estonia, Latvia, Lithuania	1	5	1
Finland	82	458	135
France	962	6,910	1,726
Germany	1,454	7,809	1,798
Greece	1,172	6,002	2,949
Hungary	103	345	148
Ireland, Rep.	237	1,537	422
Italy	5,894	25,731	6,638
Malta	101	468	101
Netherlands, The	529	3,220	637
Norway	75	459	73
Poland	401	1,277	358
Portugal	1,806	6,124	2,193
Spain	210	951	255
Sweden	93	486	145
Switzerland	457	2,525	619
U.S.S.R.	64	204	79
Yugoslavia	322	1,173	408
Others	7	38	15
<u>EUROPE</u>	22,836	125,082	33,096
Egypt	327	1,527	316
Rhodesia	14	115	24
Zambia	16	125	35
South Africa, Rep.	155	737	241
Others	114	531	391
<u>AFRICA</u>	626	3,035	1,007
Ceylon	1	143	7
China	867	3,227	1,112
India	304	1,929	552
Israel	134	1,354	259
Japan	63	446	159
Lebanon	102	787	207
Pakistan	47	519	65
Philippines	413	2,226	652
Syria	28	94	35
Turkey	78	414	56
Others	169	982	350
<u>ASIA</u>	2,206	12,121	3,454

(Continued)

Immigration to Canada by Country
of Last Permanent Residence (Concluded)

Country of Last Permanent Residence	1st Quarter 1966	2nd, 3rd and 4th Quarters 1966	1st Quarter 1967
Australia	732	2,597	1,041
New Zealand	130	598	254
Others	1	1	7
<u>AUSTRALASIA</u>	863	3,196	1,302
West Indies	535	3,400	1,365
Mexico	26	88	120
U.S.A.	3,022	14,492	2,850
Others	47	263	55
<u>NORTH AND CENTRAL AMERICA</u>	3,630	18,243	4,390
Argentina	91	420	163
Brazil	151	468	160
Others	247	1,227	357
<u>SOUTH AMERICA</u>	489	2,115	680
OTHERS INCLUDING OCEANIA	63	238	60
TOTAL	30,713	164,030	43,989

APPENDIX "E"

Statement of Expenditures

1966-67

\$'000s

	Total	H.Q.	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Que.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	Yukon	N.W.T.
Departmental Administration	2,547	2,547												
Development & Utilization of Manpower:														
Oper. & Maint.	34,240	2,700	393	173	1,050	1,463	8,354	10,784	2,326	1,002	1,890	4,051	54	
Grants	261,308	185	4,663	635	7,859	4,364	79,118	93,287	12,652	10,507	27,400	20,087	421	130
Immigration	20,548	10,586	104	10	570	342	2,722	3,712	484	205	370	1,435	8	
Program Development:														
Oper. & Maint.	1,762	1,762												
Grants	8	8												
TOTAL	320,413	17,788	5,160	818	9,479	6,169	90,194	107,783	15,462	11,714	29,660	25,573	483	130

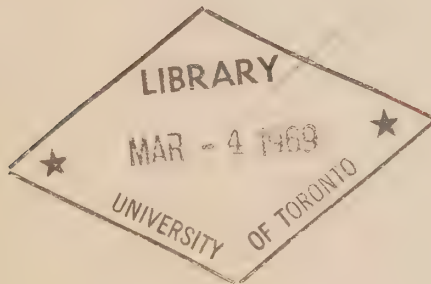
341

VI

- 1968



DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION



ANNUAL REPORT 1967 - 1968

CANADA
DEPARTMENT OF MANPOWER
AND IMMIGRATION
ANNUAL REPORT
FOR THE
FISCAL YEAR
1967 - 1968

His Excellency,

Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the honour to submit to your Excellency the
Annual Report of the Department of Manpower and Immigration.

Respectfully submitted,

ALLAN J. MacEACHEN

Minister of Manpower and Immigration

The Honourable Allan J. MacEachen, P.C., M.P., Minister of Manpower
and Immigration, Ottawa.

Sir:

I have the honour to submit the Annual Report for the
Department of Manpower and Immigration.

Your obedient servant,

L. E. Couillard

Deputy Minister

ACTS ADMINISTERED BY THE DEPARTMENT

Under the provisions of the Government Organization Act, 1966 the following responsibilities were assigned to the Department of Manpower and Immigration: development and utilization of manpower resources in Canada; employment services; and immigration.

Within the scope of the foregoing responsibilities, the Acts administered by the Department are as follows:

- Immigration Act (R.S., c.325)
- Adult Occupational Training Act (1966-67, c.94)
- Part II of the Unemployment Insurance Act (1955, c.50)
- Reinstatement in Civil Employment Act (R.S., c.236)
- Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act (1960-61, c.26)
- Canada Manpower and Immigration Council Act (1967-68, c.13)

C O N T E N T S

	Page
Canada's Manpower Policy	1
Development And Utilization of Manpower	5
Immigration	18
Program Development	34
Departmental Administration	51
Appendix 1 - Occupational Training For Adults Program Enrolments	59
Appendix 2 - Occupational Training For Adults Program Expenditures	60
Appendix 3 - TVT Phase-Out Enrolments	61
Appendix 4 - TVT Phase-Out Payments	62
Appendix 5 - Capital Projects Approved	63
Appendix 6 - Capital Assistance Program Payments	64
Appendix 7 - Number of Registered Apprentices	65
Appendix 8 - Manpower Mobility Program Number of Authorizations Approved	66
Appendix 9 - Manpower Mobility Program Payments	67
Appendix 10- Municipal Winter Works Incentive Program	68
Appendix 11- Statement of Expenditures	69
Appendix 12- Immigration to Canada by Country of Last Permanent Residence	70

Department of Manpower and Immigration

CANADA'S MANPOWER POLICY:

Since its inception in 1966 the Department of Manpower and Immigration has pursued an active manpower policy, the purpose of which is to further the economic growth of Canada by endeavouring to ensure that the supply of manpower matches the jobs to be done now and in the future.

To ensure that the country's human resources meet the needs of the economy, the Department has implemented programs to develop and utilize effectively the existing and potential labour force, and to introduce additional required manpower through immigration.

The programs and services implemented by the Department to achieve the goals of its manpower policy are:

1. Counselling and placement services by Canada Manpower Centres.
2. Occupational Training for Adults Program.
3. Manpower Mobility Program.
4. Vocational Rehabilitation Programs.
5. Immigration Program.
6. Manpower Consultative Service.
7. Civilian Employment Assistance Program.
8. "Operation Retrieval" Program.

1. Counselling and Placement Services: The Department administers a network of more than 300 Canada Manpower Centres whose efforts are co-ordinated by five regional offices. Counsellors in the Canada Manpower Centres have the important job of placing people in employment, and assisting employers to find suitable workers. They purchase training for persons who need it. Living allowances are paid to adult trainees. Counsellors arrange for financial assistance to help unemployed workers move to areas where they can find suitable employment. They can advise employers on training programs and the availability of workers. They secure workers from other parts of Canada under the mobility program. They arrange to recruit qualified workers from other countries through the Immigration Program.

Excluding placement of casual workers and those referred to work outside their own area, 742,722 workers were placed in employment by Canada Manpower Centres in the fiscal year 1967-68.

2. Occupational Training for Adults Program: In April 1967, the Department of Manpower and Immigration began administering the Adult Occupational Training Act (OTA), a program conceived to help Canadian workers to upgrade their skills. Under the OTA program the Department purchases training from provincial departments of education and labour, private schools and employers, and provides living allowances to trainees who qualify. In its first year of operation (1967-68) about 294,000 persons underwent training under the provisions of the Act.

3. Manpower Mobility Program: Under this program the Department of Manpower and Immigration provides assistance to CMC clients who are or are about to become unemployed, or are underemployed, and have little chance of finding a job in the area in which they live. Assistance is provided in the form of exploratory, relocation and trainee travel grants. In 1967-68, 28,547 CMC clients received grants under the program.

4. Vocational Rehabilitation Programs: The Department has cost-sharing agreements with the provinces (except Quebec) for the operation of vocational rehabilitation programs for disabled persons. In 1967-68, 2,995 persons were restored to employment and approximately three times that number were receiving services to prepare them for employment.

The Department also assists the provinces in the co-ordination and development of rehabilitation programs, and conducts an education and publicity campaign to encourage organizations to employ older and handicapped workers.

5. Immigration Program: The Department's immigration program is an integral part of Canada's manpower policy and helps meet the needs for skilled, technical and professional workers. In the years from 1946 to 1966, inclusive, Canada welcomed more than 2,698,000 immigrants from over one hundred countries. More than 222,870 immigrants were landed in 1967, and the 3,000,000th postwar immigrant arrived early in 1968.

6. Manpower Consultative Service: This Service administers the Manpower Adjustment Program which is designed to assist management and labour plan manpower adjustments to meet technological and economic change. From its inception in 1963 until May 1, 1968, the Manpower Consultative Service entered into 40 MCS agreements whereby the federal government has spent about \$500,000.

7. Civilian Employment Assistance Program: On January 1, 1968, the Department of Manpower and Immigration became a partner with the Department of National Defence in the administration of the Civilian Employment Assistance Program (CEAP), under which specialists in Canada Manpower Centres located near military bases help find suitable jobs for retiring servicemen.

8. "Operation Retrieval": This program is designed to encourage Canadian university students who are studying abroad to look for career opportunities at home, and to see that Canadian employers are aware of the availability of highly trained professionals through this program.

During the fiscal year 1967-68 some 12,000 university students were invited to register with the Department and some 3,000 Canadian employers were provided with academic resumes of these students.

DEVELOPMENT AND UTILIZATION OF MANPOWER

Occupational Training

The Adult Occupational Training Act replaced the Technical and Vocational Training Assistance Act under which the federal government had shared with the provinces the cost of many training activities.

The A.O.T. Act provides that the Department may purchase training for adult members of the labour force and pay training allowances. Since it has accepted the responsibility for the selection and referral of trainees, the federal government pays the full cost of training and allowances.

Training services are purchased from provincial governments, private schools and industry. Allowances are paid directly to trainees in public and private institutions. In the case of training in industry, the employer is reimbursed up to a specified limit for wages paid to his employees while in training.

During the fiscal year, 293,633 persons received training under the A.O.T. Act. Of this number, 110,093 were under the "phase-out" arrangements for persons in training on March 31, 1967 under the Technical and Vocational Training Agreements. These trainees were allowed to complete their training under the terms of the TVT Agreements.

Expenditures under the Act amounted to \$190,703,000. Detailed expenditures and enrolments are given in the appendices to this report.

Since 1961, Capital Grants have been approved for 1,135 technical and vocational school projects. These provided 439,952 student places. Total cost of providing these facilities is estimated to be \$1,677,229,000, of which the federal contribution is estimated to be \$917,559,000.

Six courses were developed in management education during the year bringing the total to 23 courses available in English and 13 in French. Nearly 18,000 persons enrolled in supervisory and management courses during the year.

Apprentices registered with provincial apprenticeship authorities totalled 40,801 at the end of the fiscal year.

Manpower Mobility Program

The Manpower Mobility Program is a necessary part of an active manpower policy. It is designed to improve the efficiency of the labour market by increasing the mobility of workers and help them fill job vacancies in other areas.

When it was established in 1965, the program provided either loans or grants to workers who qualified. In April 1967, the program was revised to eliminate the loan provisions and substitute a program of grants only. In February 1968 a new and significant category of workers, the underemployed, became eligible for mobility grants.

The Manpower Mobility Program provides financial assistance to unemployed and underemployed workers to:

1. Look for employment in another area - Exploratory Grants.
2. Take adult occupational training in a locality other than their own - Trainee Travel Grants.
3. Move to employment in another area - Relocation Grants.

As Appendix 8 shows, for the fiscal year 1967-68, exploratory grants were authorized for 4,438 workers; trainee travel grants for 18,352 workers; and relocation grants for 5,757 workers, which is more than double the number of workers who relocated under the previous program. Actual payments during the fiscal year, some of which relate to authorizations made in the previous fiscal year, amounted to \$3,059,098.

OPERATIONAL SUPPORT BRANCH

General Description

The Branch provided functional staff support directed primarily to the expansion of our services to employers, industrial and professional associations, and other segments of the economy.

Detailed Activities

The functions of the Operational Support Branch were divided into four major components: Manpower Consultants - The department recruited a number of manpower consultants specializing in particular segments of Canadian industry. These consultants prepared manpower profiles on a number of Canadian industries. They maintained liaison with interested government agencies, industries and associations in their particular areas of specialization. The consultants assisted in the development of plans to solve such immediate short term problems as the recruiting of workers for the mining industry.

Agriculture - The high seasonal demands for farm labour resulted in the continuation of the Caribbean Worker Program, increased recruitment of native Indians for farm employment, and the recruitment of European students. In addition, programs of exchange of agricultural workers with

the United States were continued. Approximately 90,000 workers were placed in employment in agriculture during 1967.

Operation Retrieval - Operation Retrieval was developed in part to help meet the demand for professional manpower in Canada. The objectives of Operation Retrieval were to keep Canadian post-graduate students abroad informed about career opportunities in Canada and to ensure that they were exposed to full consideration for vacant positions. During the year the program was extended to include undergraduate students as well as those in graduate schools. Co-operation was received from the Association of Universities and Colleges of Canada, the Association of Canadian Medical Colleges, the Public Service Commission, National Research Council, Canadian University Services Overseas, the Canadian Manufacturers' Association and other professional groups.

Manpower Consultative Service - The Manpower Adjustment Program provided financial incentives, technical assistance and guidance in the development of manpower adjustments to meet technological, economic or industrial change. This program was administered during the year by the Manpower Consultative Service. The role of the service was to encourage employers and workers to develop jointly and implement programs of manpower adjustment. During 1967 the staff required to provide this service was gradually built up and its work developed. During the year the major portion of work in this activity was undertaken in the Province of Quebec, where eleven new agreements were arranged. In Ontario five agreements were reached.

VOCATIONAL REHABILITATION AND COUNSELLING SUPPORT BRANCH

Legislation

The Branch administered the provisions of the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act which has been in effect since April 1, 1962.

Under this legislation, the Branch co-ordinated the activities of federal government departments and assisted provincial governments as required, in the establishment, development and operation of a federal-provincial vocational rehabilitation program for handicapped persons. Under Agreements authorized by the legislation, the federal government matches dollar for dollar the expenditures made by the participating provinces. These Agreements which had an expiry date of March 31, 1968, were, in co-operation with the participating provinces, extended to March 31, 1969.

Federal Expenditures

During the fiscal year 1967-68, the following federal expenditures were made to the participating provinces under the Federal-Provincial Vocational Rehabilitation Agreements:

Newfoundland	\$ 16,610.70
Prince Edward Island	7,441.68
Nova Scotia	65,655.07
New Brunswick	54,261.90
Ontario	1,374,811.60
Manitoba	263,886.40
Saskatchewan	211,025.83
Alberta	60,616.99
British Columbia	<u>103,584.42</u>
CANADA	\$2,157,894.59
Claims from previous year settled in 1967-68	<u>292,104.41</u>
TOTAL	\$2,449,999.00

During the fiscal year under review, vocational rehabilitation was completed for 4,500 people. Of these, 2,995 were rehabilitated to employment and 1,505 who received rehabilitation services were looking for work at the close of the fiscal year. For those rehabilitated to employment the cost of support including 2,645 dependants was reported as \$3,238,629. Their aggregate earnings following rehabilitation were estimated at \$8,615,636.

Women's Employment

In November 1967, a specialist in Women's employment was appointed to co-ordinate and develop policies, programs and procedures related to the employment of women.

The Women's Employment Specialist began a review of available research information for the purpose of identifying and developing job opportunities for women. Planning was also undertaken for a review of all manpower services and their implications upon female workers, particularly as to how these services are being extended to women at Canada Manpower Centres or how they could be improved.

Mental Retardation and Psychiatric Disabilities

Following meetings between Branch representatives and the Public Service Commission, a pilot project was announced by the Commission's Chairman in December 1967. It provides for the development of job opportunities in the public service for adults suffering from mental retardation who have been trained to do certain tasks. Procedures and Regulations were developed by a Planning Committee made up of representatives from school boards, voluntary agencies, this Branch and the Public Service Commission.

Continuing communication and co-operation with the Canadian Association for Retarded Children and the Canadian Mental Health Association in relation to technical and financial assistance was maintained.

Immigrant Counselling

Of the 214,488 persons who were granted landing in Canada during the fiscal year, 114,069 entered the labour force. Although some immigrants experienced difficulty in meeting professional, union and trade licensing requirements, little difficulty was experienced generally in absorbing these newcomers into Canada's labour force.

A special program for the treatment and re-establishment in Canada of up to 50 handicapped refugees and their families each year was begun during the year. All provinces except Prince Edward Island and British Columbia have agreed to accept refugees and their families.

A pilot project for the Adjustment and Integration of immigrants was started in Quebec City. The Director General of Immigration Services of the Province of Quebec, the Adult Education Services of the Quebec Department of Education, Montreal and Quebec liaison officers of the Citizenship Division of the Department of the Secretary of State, a committee consisting of representatives of the professional and other groups, the Quebec Catholic School Board and ethnic, social and welfare organizations co-operated with the Department in this endeavour.

Arrangements for working holidays were made for foreign students who came to Canada in several approved movements. At the same time, many Canadian students proceeded to foreign countries in Europe during the holiday period. Some of these are organized exchange movements. The movements allow the students to accept employment and generally become accustomed to working and living conditions in the host country.

Older Workers

The Branch's Section on Older Workers continued its educational activities by the preparation, assembly and dissemination of informational material designed to bring to the attention of employers the benefits of hiring older workers. During the fiscal year 36,010 items of material were sent out in response to requests. Several educational institutions have obtained material for teaching purposes.

Ex-inmates of Correctional Institutions

At the invitation of the Canadian Penitentiary Service, Branch officers visited several penitentiaries to become acquainted with the complexities of counselling and vocational training in correctional institutions. Following these exploratory visits and talks, an interdepartmental Committee was established to develop improved methods of using the services of Canada Manpower Centres in the vocational rehabilitation of ex-inmates. The Committee was composed of representatives of the Canadian Penitentiary Service, National Parole Board and the Department.

Sheltered Employment

During the year under review a Directory of Sheltered Workshops in Canada was prepared in the Branch and given wide distribution.

TECHNICAL SUPPORT BRANCH

Functions

The functions of technical support include the organization, development and administration of technical services in support of the selection, counselling and placement responsibilities of manpower counsellors in Canada Manpower Centres.

Selection and Placement Planning

A new occupational classification system described in the Dictionary of Occupational Titles, Third Edition, developed by the United States Employment Service, was installed during the year. The new structure represented a radical departure from the previous classification system necessitating the revision of operational forms, activity reports and administrative instructions, and a staff training program, all in advance of the conversion date July 1, 1967.

Quantities of the two volumes of the Dictionary, the Supplement (selected characteristics of occupations), Conversion Tables and Lists of Corrections, were procured and distributed to Canada Manpower Centres. For purposes of staff training, which was conducted by the administrative personnel in each Canada Manpower Centre, a self-instruction Workbook and Instructor's Guide, and Criterion Test were also provided. Further, Form 757 (Report of Registered Clients and Vacancies) was revised in consultation with Program Development Service and the Dominion Bureau of Statistics, and the necessary instructions for the conversion of filing systems, and other administrative guidelines were issued.

During the period of this report, it became obvious that a 1948 edition of the Standard Industrial Classification manual was seriously out of date for purposes of reporting employment operations. The 1960 edition of the manual was accordingly procured and distributed to all Canada Manpower Centres.

Similarly, Form 751 (Report of Employment Operations in Industry) was revised and the relevant administrative instructions prepared and issued.

A revision of the Master Registration Form (Form 701M) was undertaken, with provision of self-registration, and layout for ultimate data processing. The associated guidelines were prepared, and arrangements made for trial runs at selected Canada Manpower Centres in each Region.

Procedures were developed and guidelines issued with respect to the registration of clients, and the retirement of registrations from the active file.

In addition to the foregoing administrative support activities, the Section was involved in development projects related to information systems.

Analysis and Classification

Work proceeded on the functional analysis of the Construction Industry (Building), the Construction Industry (Civil Engineering) and the Aircraft Manufacturing Industry. Final revisions were incorporated into the charts, preparatory to production of final reports.

The activity at this stage is regarded as exploratory and experimental. Further developments will depend upon the nature of the reception of the reports by the industries involved, and the extent to which they contribute to manpower planning on the part of industrial associations and their membership, and on the part of national manpower planning agencies.

Occupational Guidance Materials

The organization of this Section was approved in order to provide a central source of career information for the Canada Manpower Centres, and to ensure that priorities were established and made known to the primary producers of such materials.

Provision was made for the purchase and distribution of Canadian Occupations Briefs and for other governmental and non-governmental publications in this field.

Testing Methods

A section for Testing Methods was organized to carry responsibility for the development of tests and testing service for purposes of

counselling and selecting for placement of current and potential members of the labour force.

Three distinct operations are involved:

1. Assessment of needs and development of standards, guidelines and instruments to meet those needs;
2. Implementation of instruments, through staff development program;
3. Assessment and continuing evaluation of testing service.

IMMIGRATION

Areas of Responsibility and Objectives

The Canada Immigration Division is responsible for the administration of the Immigration Act, the Immigration Regulations and the Assisted Passage Loan Regulations, and the implementation of government policy respecting immigration movements. It is also directly affected by the Immigration Appeal Board Act and orders and rules made thereunder.

The Division encourages and assists the movement to Canada of immigrants who will be able to establish themselves economically and socially with little difficulty for themselves or the Canadian community. It also prevents the admission or arranges the departure of people, whether immigrants or visitors, whose presence in Canada is or would be contrary to national interests.

Within the broad objectives of the Department, the Immigration Division has the following as its more specific objectives.

1. To find workers with occupations in strong general or specific demand, by:
 - (a) bringing particular opportunities to the attention of suitably qualified applicants overseas;
 - (b) seeking out additional applicants having the desired qualifications; and
 - (c) assisting Canadian employers to recruit workers by advertising and other means.
2. To facilitate the admission of other workers able to meet the selection criteria for independent applicants.

3. To expedite as efficiently as possible the admission of sponsored dependants of Canadian citizens and residents.
4. To assist Canadian citizens and residents who can demonstrate their capacity to aid in the establishment of other categories of relatives, who qualify under the criteria in the Regulations to bring them to Canada as nominated relatives.
5. To alleviate international refugee problems to the extent that resettlement is the solution, by:
 - (a) participating in special international programs for the selection and establishment of handicapped refugees, in consultation with the provinces;
 - (b) facilitating the admission of refugees who are able to qualify as independent applicants or nominated relatives;
 - (c) admitting for compassionate or humanitarian reasons refugees who are likely to be able to establish themselves successfully in Canada notwithstanding that they may not be fully qualified as immigrants under the Regulations;
6. To develop the capability overseas to provide universal, non-discriminatory service to those seeking admission to Canada as immigrants, subject to the wishes of each country concerned.

7. To provide counselling to independent applicants and nominated relatives about working and living conditions in Canada.
8. To make arrangements in Canada for the reception, early placement in employment, and adjustment of immigrants.
9. To encourage Canadian citizens living abroad, particularly students and professionals, to return to Canada.
10. To devise improved systems and procedures for identifying and dealing with people who should be denied admission to Canada, or who ought to be removed from the country, the systems and procedures to be compatible with the principles enunciated in the White Paper on Immigration and to take into account the national interest in the promotion of tourism and trade.

MAJOR IMMIGRATION DEVELOPMENTS

The New Immigration Regulations

The most important development in the Immigration field during this year was the introduction on October 1, 1967, of new Immigration Regulations governing the admission of immigrants. They replaced Regulations which permitted considerable leeway for administrative discretion and interpretation and they defined clearly for the first time precisely who may come to Canada. The new rules evolved from the 1966 White Paper on Immigration, the deliberations of the Parliamentary Committee which considered the White Paper, and the briefs presented to the Committee by many Canadian organizations.

The following are the most significant of the changes made:

1. The Regulations remove the last vestiges of discrimination in Canadian immigration procedures. They make it possible for people from all parts of the world to apply to come to Canada and be dealt with on their merits without regard to race, religion or national origin.

"Independent applicants", as persons who apply on their own behalf are known, are assessed on a total of nine factors which include education and training, personal assessment, occupational demand, occupational skill, age, arranged employment, knowledge of English and/or French, a relative in Canada willing to assist in their establishment, and employment opportunities in the area of destination. They must receive a minimum

of 50 out of a possible 100 units of assessment in order to qualify for admission. The factors of occupational demand and employment opportunities in the area of destination are variable ones and hence relate the admission of independent immigrants to the opportunities that exist for them at the time of application.

2. Under the new Regulations, residents of Canada are allowed to bring to Canada their dependent family members, described as "sponsored dependants" virtually as a matter of right.
3. In addition new provisions permit residents of Canada to bring to Canada more distant relatives known as "nominated relatives", on a non-discriminatory basis. The nominator must meet certain standards in support of his undertaking to assist in the establishment of his relatives, and the relative himself is assessed under the factors of education and training, personal qualities, occupational demand, occupational skill, and age.
4. A most important aspect of the new Regulations is that they spell out precisely how admissibility is determined. The standards of selection are described in detail, and weights are given to each factor. This is to enable selection officers to make objective decisions and to enable applicants to understand clearly how their admissibility is determined.

5. Provision is also made for persons in any of the three categories of sponsored dependants, nominated relatives or independent applicants to apply or be applied for while they are in Canada. Slightly more stringent criteria are applied to the last two categories than would be applied if they were outside of Canada at the time of application. To be eligible for consideration persons in these two categories must have entered Canada as a member of a non-immigrant class other than crew members, must apply or be applied for during the period of authorized entry and must not have taken employment without authorization. Students or temporary workers may be considered if they are married to Canadian residents, or if, prior to their entry they made no contractual obligation to return home.

The new Regulations were introduced at the mid-point of the year under review, and it is possible to make only limited judgements of their results. As anticipated, there has been a substantial increase in applications by Canadian residents for the admission of relatives from abroad. Applications for the admission of 73,936 relatives were filed in the last half of 1967-68, compared to 43,737 in the first half and 40,148 in the last half of 1966-67.

The bulk of these increases are for relatives from non-European countries. The fact that many could not previously be sponsored probably means that the rate of increase in these applications will taper off somewhat when this long-denied demand for sponsorship has been satisfied.

The rate of increase for independent applications has not been substantial, although again there has been a shift in emphasis from Europe towards a world-wide interest.

The inauguration of the new system created some problems. Most pressing was the major task of changing immigration procedures and forms, re-training and, to some extent, re-deploying staff. The challenge of providing comparable service to would-be immigrants around the world has not yet been fully met.

Another difficulty is the moral issue of whether Canada can take well-qualified people from developing countries which can ill-afford to lose them. To deal with this problem the Department has taken the position that it will not actively seek immigrants in developing countries and will respect the wishes of such countries which request that our immigration activities be curtailed in their territory.

The need for adequate data and improved techniques for counselling and timely information on occupational demand in Canada is an all important factor in the assessment of independent applicants and nominated relatives. It is difficult to keep information of this nature current in a country with Canada's diversified conditions and climate but it is essential in an assessment system where occupational demand appears as a weighty factor.

Review of 1967-1968 Immigration Movement

In the fiscal year ended March 31, 1968, a total of 214,488 persons were granted landed immigrants status in Canada as compared with 208,019 in the previous fiscal year.

There was a decrease in the number of persons from the two leading source countries, Britain and Italy. All other major source countries showed an increase. Totals by major source countries were:

	<u>1966-67</u>	<u>1967-68</u>
Britain	68,511	55,739
Italy	32,369	28,637
United States	17,342	18,858
Germany	9,607	11,805
Greece	8,951	9,230
France	8,636	9,219
Portugal	8,317	9,800

Immigration from France increased almost 18 per cent over the previous year. Increases were also recorded from Asia, Africa, Central America and the Caribbean as well as Australasia. The comparable figures were:

	<u>1966-67</u>	<u>1967-68</u>
Asia	15,575	22,138
Africa	4,042	4,347
Central America & Caribbean	5,291	9,201
Australasia	4,498	6,113

The rather well-established pattern of large immigrant movement to Ontario and Quebec continued. Ontario received 112,199 or 52.3 per cent, Quebec 43,146 or 20.1 per cent, followed by British Columbia with 26,314 or 12.3 per cent, the three Prairie provinces with 27,974 or 13 per cent, and the Atlantic provinces with 4,687 or 2.2 per cent.

Something more than 53 per cent of the total movement or 114,069 persons were destined to the labour force while dependents and non-workers accounted for 100,419 persons.

The workers included 37,173 in the manufacturing, mechanical and construction trades; 30,628 professional and technical; 16,012 clerical; 10,141 service and recreation; 7,025 labourers; 3,189 commercial and financial; 3,195 agricultural; and 2,819 managerial.

Persons in the 25-29 age group made up the largest group of male immigrants, totalling 21,685. The largest number of women were in a younger age group - 20-24 and totalled 23,073.

Immigration to Canada during 1967-1968 by country of last permanent residence appears in Appendix 12.

New Immigration Appeal System

Another major event during the year was the proclamation in November of the Immigration Appeal Board Act, creating a new and independent Immigration Appeal Board with broad powers. The former Immigration Appeal Board had no authority to consider an appeal against an Order of Deportation on other than strictly legal grounds, nor did it have any truly independent status. It could make recommendations to the Minister regarding the exercise of his discretionary authority under the Immigration Act but these recommendations were not binding upon him.

Under the new legislation the Board may consider an appeal against any deportation order and has full authority to consider all factors, whether legal or compassionate. The Board is restricted in the exercise of its discretion only when the Minister and the Solicitor General file a joint certificate stating that in their opinion, based upon security or criminal intelligence reports, it would be contrary to the national interest for the Board to intervene against the execution of a legal deportation order.

In addition to appeals against deportation orders the Board has full authority and discretion to consider appeals by Canadian citizens against refusal of their applications for the admission of certain classes of sponsored dependants. Another innovation is that the Board may consider applications for release from persons detained under the Immigration Act.

Much preparatory work was necessary to equip immigration officials to meet the changed circumstances brought about by the creation of an independent Board which started to function very soon after the effective date of new and very different Immigration Regulations. Changed procedures and forms, the training and retraining of special inquiry officers, the appointment and training of Appeals officers to represent the Department's interests in cases coming before the Board, all had to antedate the proclamation of the Appeal Board legislation. In its first four and one half months of operation, the Board considered 265 deportation appeals, directing deportation in 138 cases. There were 16 applications for release from detention of which the Board approved five. One sponsorship appeal was filed but not decided during the period in question.

The Assisted Passage Loan Fund

The large immigrant movement during the year made heavy demands on the revolving fund requiring it to be increased from twelve to twenty million dollars. Effective October 1, 1967, an interest charge of six per cent per annum was made on new loans. More intensive collection methods were also introduced in order to replenish the fund. Nevertheless, the reserves in the fund did not permit loans to be granted to immigrants from all countries as had been hoped.

In order to facilitate collection and improve efficiency of the loan scheme generally, arrangements were made to have its accounting and billing operations handled by computer.

Mental Disabilities

Two major developments of benefit to immigrants occurred with respect to the medical requirements for admission to Canada.

The Immigration Act was amended by a private bill by a Member of Parliament, supported by the Government, in order to remove the former absolute barrier against immigrants who had ever been mentally ill. The amendment provided for admission of those individuals who for at least seven years immediately preceding the date of application for admission, have neither been patients in any hospital for the treatment of their mental illness, nor suffered any significant recurrence of the symptoms of this past illness and, in the opinion of a qualified medical practitioner, are unlikely to suffer a recurrence.

The Department also grants entry under Minister's Permit to people suffering permanent mental disability in order to reunite families or to facilitate short-term visits, on condition that there is no danger to the Canadian community and any necessary care in Canada is guaranteed. This is in accordance with the principles contained in the Immigration White Paper and the special arrangements are an interim measure pending a general revision of the Immigration Act.

Immigration Team to Kenya

Early in 1968, developments in Kenya caused many residents of Asian origin to seek resettlement. It did not appear that many would be accepted by other countries. Canada announced that they were free to apply under the new Immigration Regulations for admission to Canada. Upon permission being received from the Government of Kenya for Canadian immigration officials to visit there to interview and select immigrants, an immigration officer was attached in March on special assignment to the staff of the Canadian High Commission in Nairobi. Following his evaluation, provision was made for him to be joined by additional officers early in the new fiscal year so that interviewing and selection of applicants could proceed as quickly as possible.

Handicapped Refugees

Eight provincial governments agreed to participate with the federal government in a scheme to bring fifty handicapped refugees and their families to Canada each year.

Payment of transportation and initial establishment costs will be borne by the federal government while the provinces will in general provide hospitalization and treatment to the handicapped members of each family.

The special movement will largely consist of tubercular cases but other handicapped refugees capable of eventual self-sufficiency will also be included.

New Examination Procedures for International Travellers

The increase in world travel generally, and particularly air travel with the imminent introduction of four-hundred passenger capacity aircraft, has brought about mounting pressure to clear passengers quickly and still maintain immigration examination that provides effective admission control.

The Department has been very active in planning to meet this challenge. During the year, experiments were conducted in in-flight examination of air travellers and closer co-ordination of inspectional agencies on the ground. Studies were continued on new techniques, equipment and concepts to ensure that immigration examination keeps pace with the advances in transportation.

General Immigration Program Activities

1) Federal-Provincial Co-operation in Immigration

The Province of Ontario has taken an active role in immigration for some time and recently the Provinces of Saskatchewan, Manitoba and Quebec have shown more active interest in attracting immigrants.

Provincial co-operation is valuable and welcomed. The assistance of the Provinces in the reception and integration of newcomers, and the recognition of their occupational qualifications is essential to a successful immigration program.

2) Inter-governmental Agreements

The Government of Canada has for many years had agreements with the governments of several countries respecting numbers of immigrants to be accepted from those countries. Notable among these were the Canada-India,

Canada-Pakistan Agreements and the arrangement with certain West Indies governments respecting the movement of household domestic service workers.

With the introduction of Canada's new Immigration Regulations and their universal application, these agreements no longer serve a purpose and steps were undertaken to terminate them. With their cancellation the movement of immigrants to Canada on a quota basis from any country will have disappeared.

3) Special Non-Immigrant Programs

During the year, there were a number of special programs in operation involving the admission of people on a temporary basis. The majority of these involve students and trainees from abroad who come to Canada under various arrangements and auspices. Many of the programs have been in effect for many years and are primarily designed to make Canada better known abroad among people in these groups. However, two of the programs do have a strong economic base. These involve the admission of West Indian farm workers for summer employment in Western Ontario and European students for work in the tobacco harvest.

4) Enforcement and Control

During the year the Division continued to improve and strengthen its enforcement and control facilities and capabilities. New staff were recruited and trained and new techniques developed. Close liaison was maintained with other law enforcement agencies in Canada and abroad.

Effectiveness of enforcement operations throughout Canada was increased by the completion of a program of delegation and decentralization of legal authority from Ottawa.

Deportations - During 1967, 2,362 orders of deportation were issued and 2,175 deportations were carried out.

Deserting Seamen - This is the first year since the inception of the control program that the number of deserters located has exceeded the number of desertions reported. There were 550 seamen reported as deserters and 651 were located.

5) Administration

Organizational changes were approved during the year to become effective April 1, 1968. There will be a single channel for the direction of departmental operations in Canada. Regional Directors will be responsible to a Director General of Operations but the Canadian Immigration Field Services will continue to receive functional guidance and direction from Headquarters.

A total of seven new overseas selection offices were opened in Europe, the Middle and Far East and the West Indies, as necessary steps in the application of the principle of universality in the new Regulations. Several other posts abroad had their facilities either expanded or improved. One office in the United Kingdom and another in Germany were closed as part of the rationalization of the operations of those countries.

6) Centennial Year

The many celebrations that marked the observance of Canada's one-hundredth birthday and Expo 67, the world exhibition at Montreal, attracted a great number of visitors to Canada, including numerous state visitors, from all parts of the world.

Canada received nearly forty-one million visitors in 1967, an increase of about five and one-half million over the previous year. This was reflected in the workload at many immigration posts abroad and ports of entry in the Province of Quebec bore the brunt of the increase. Overseas non-immigrant traffic at Montreal International Airport increased almost 260 per cent to 790,454 persons while at the Port of Lacolle the traffic more than quadrupled over the previous year to 3,850,677 persons. On a single day one port of entry examined 21,000 persons travelling on 435 long-distance buses.

The increase in temporary immigration staff in the Quebec Region was, nevertheless, held to 20 per cent to cope with the situation and this included eleven or more employees at an office on the EXPO site. A total of 7,466 foreign workers were processed in connection with the world exhibition.

PROGRAM DEVELOPMENT

Manpower Information and Analysis Branch

The main function of the Manpower Information and Analysis Branch is to provide comprehensive information and analysis of current and prospective manpower and labour market developments. The Branch directs and coordinates the work of the regional and area manpower analysts. It also develops, collates, coordinates analysis, interprets and disseminates current information on the supply, utilization characteristics, training and demand for the various categories of manpower.

During 1967 and early 1968, intensive recruiting efforts were made to obtain economists for the Branch organization. Although the staffing is not yet complete, economists are now located at each of the Regional Headquarters and in 24 Districts located in the Atlantic, Quebec, Ontario, Prairie and Pacific Regions.

During the year a program of analysis and reporting at the regional and district level was developed and implemented. The major elements of this program are as follows:

Regional Manpower Reviews - These publications are provided bi-monthly. They are designed to represent the current manpower situation at the district, and regional levels. They include an analysis of employment and unemployment, industrial developments and shortage occupations. They are intended primarily for the domestic and overseas manpower counsellors, but are also made available to the public.

Occupational Shortage Survey - Manpower Counsellors in Canada are asked to report the labour shortages in their local areas, by occupation. The results are tabulated, aggregated by province, region and the country as a whole, and redistributed to counsellors, in order that they may have a complete picture of the labour market situation in all parts of the country. The role of regional and district economists is to interpret and highlight changing trends in their respective areas.

Occupational Assessment Guide - Regular reports of occupational shortages are now being prepared by district economists. They are sent periodically to overseas posts so that immigration counsellors are aware of the changing occupational demand for workers in major centres across the country.

The first Manpower Economists' Orientation Course took place in Ottawa in May 1967 for the initial intake of 11 economists. The course was designed to provide information on the organization and goals of the Department, outline relationships with other government agencies and to discuss the role of the district manpower economist. The course consisted of briefings by senior officers of the Department and other agencies and a series of group discussions on regional and area labour market analysis. A second course was held in Ottawa in February 1968 for another group of 15 new economists. Preparations were also begun for a third course to be held at the Canadian Emergency Measures College in Arnprior, Ontario, May 1968 to train a third group of 31 new economists, and at the same place in September to train a further 10 economists.

The first in a series of Regional Economists Conferences was held in Ottawa in September 1967. In attendance were the five Regional Economists and Officers from various branches of the headquarters. The conference discussed problems associated with formation of a regional organization and reviewed various aspects of the work program. A second regional economists' conference was held in Ottawa in February 1968 to consider plans for program expansion.

Economists are now at work in regional and district offices becoming familiar with their new environment and implementing the Branch program of collection, analysis, interpretation and dissemination of labour market information designed to assist the manpower counsellor and the immigration counsellor.

The regional organization of the Branch was supplemented by a variety of activities, at the Head Office, concerning the development of labour market information and its analysis. The developmental activities included the following:

Area Profiles were compiled to describe the economic and manpower characteristics of Canada Manpower Centre Areas. These are expected to be completed in 1968/69. As part of this study unpublished census data, providing occupational and industrial detail of the labour force, was reaggregated on to a Canada Manpower Centre area basis. The labour force by Canada Manpower Centre area was also updated on the basis of 1966 population data. A related project was the definition of Canada Manpower Centre area boundaries in terms of census subdivisions.

The monthly Occupational Shortages Survey was revised to provide occupational detail based on the DOT III. A simplified questionnaire was designed and more specific instructions issued, in order to ensure greater accuracy. Tabulations for each of the five regions are now made by computer, and an improved print-out format has been proposed.

The Occupational Demand and Area Demand Guide, a confidential report for the use of the Immigration Division, was introduced in the third quarter of 1967 and has been revised quarterly. The third report released in April 1968, expresses occupational detail based on the DOT III rather than on the International Standard Classification of Occupations.

The processing of the 1967 Professional Manpower Survey was completed. This included two intensive follow-ups of non-respondents through the co-operation of the Canada Manpower Centres. Results from this survey are being tabulated by computer for release in the 1968-69 fiscal year.

The annual Survey of Graduating Classes in Canadian Universities was mailed to all students expecting to graduate in 1968 with a Bachelors, Masters or Doctoral degree in natural and physical sciences, engineering, architecture, veterinary medicine, agriculture, forestry, economics, statistics, psychology, sociology and social work. Information derived from this survey will be used as a prime source of expanding the coverage of the professional manpower data bank.

A Survey of Chartered Accountants was conducted in cooperation with the Research Branch. It is presently being analyzed at Princeton University. The second part of this research project was a Resurvey of

Selected Respondents to the 1967 Professional Manpower Survey. Responses to this survey will be processed and data may be placed on magnetic tape for analysis.

"Operation Retrieval" material was produced. It included a directory of Canadian employers recruiting students studying abroad, a number of newsletters presenting opportunities for those graduating in specific areas of study, and supply and demand literature for the use of placement personnel, counsellors and recruiters.

Other similar publications included a guide to universities and other community college graduates in Canada, and information and reports concerning the starting salary rates of such graduates. Additional information on higher level manpower as it relates to the labour market has been developed.

Besides the development of the labour market information, attempts were made to create a capacity, at the national level, for analysing labour market problems. An analytical publication, the Canada Manpower Review was started. It aims at providing a continuing report on current economic conditions and the employment situation. Besides it contains studies in depth on topical manpower subjects. This publication is sent to all manpower and immigration counsellors, and other officers of the Department.

Among the continuing analytical activities of this Branch are the Survey of Business Conditions (formerly called the Employment Forecast Survey), and the Joint Press Releases on the Labour Force Survey prepared in consultation with the Dominion Bureau of Statistics. Quarterly reports

on business conditions and monthly reports on labour force were prepared. A large number of brief analytical reports on a variety of labour market problems were also produced.

Pilot Projects

1. The Pilot Projects Branch Activity results from the decision to develop pilot training projects, in co-operation with the Provinces, to develop methods aimed at improving the utilization of manpower and the reduction of poverty in areas designated under the Department of Industry Act. To provide flexibility and autonomy from established methods and procedures and quick response to special needs, these experimental projects are being carried out by NewStart Corporations formed under Provincial legislation. Although the Federal Government finances each corporation's operations by means of grants, the Federal and Provincial Governments share control of the corporations.

This activity, called the Canada NewStart Program, involves co-operation with the Provinces in the establishment of one NewStart Corporation in each Province. The objective of each NewStart Corporation is to develop, through research and experimentation, methods and programs to help disadvantaged unemployed and underemployed adults prepare for stable and rewarding employment.

Each corporation is controlled by a Board of Directors selected jointly by the Minister of Manpower and Immigration and the appropriate Ministers of each Province. The Chairman of the Board of Directors is the Executive Director, who is a full-time employee of the corporation.

When a corporation is formed, the Department will make an initial grant of up to \$150,000 to enable the corporation to plan its first year's operation and budget. Each corporation will produce a plan of operation and budget annually. Upon joint approval of the plan of operation by the Minister of Manpower and Immigration and the appropriate Minister of the Province, and approval of the budget by the Minister of Manpower and Immigration, the Department will finance the budget fully.

2. Four corporations were formed in the summer of 1967, and will carry out operations in the following areas:

Nova Scotia NewStart Inc.	- Yarmouth County
Saskatchewan NewStart Inc.	- City of Prince Albert
Prince Edward Island NewStart Inc.	- Kings County
Alberta NewStart Inc.	- Lac-la-Biche area.

The four corporations are now operating. Each has a Board of Directors, an Executive Director in charge of day-to-day operations and a staff. Each has submitted a plan of operations for the year, which has been reviewed and approved by the Provincial Minister concerned and the Minister of Manpower and Immigration. The Minister of Manpower and Immigration has approved each of the corporations' budgets for the year. Grants totalling \$3,390,000 have been made to the four corporations to implement their approved plans.

3. The following are typical of the projects being initiated during the year:

- . Basic education courses
- . Residential programs.

- . Vocational courses in agriculture, fishing, processing, office, construction, para-medical, professional assistant, etc., occupations.
- . Training of indigenous counsellors.
- . Counselling.
- . Achievement motivation training.
- . Family-centered programs to help motivate the adult members who are in the labour force.
- . Identification of the factors that must be considered in preparing rural people to adapt to modern industrial practices.
- . Identification of productivity growth through training of farmers, businessmen, etc., who have low incomes and operate their own enterprises.

4. The Pilot Projects Branch is responsible for negotiating the incorporation of the NewStart Corporations with the provinces. After incorporation the Branch provides technical support as required and requested. The Branch ensures the corporations record the necessary data so cost/benefit ratios can be determined and comparisons made. The Branch recommends for adoption and general use those ideas, methods and procedures which are shown to be superior to those now being employed.

5. Negotiations to set up NewStart Corporations in other provinces are in progress.

Planning and Evaluation Branch

The three major activities which the Planning and Evaluation Branch is involved in are: long-range planning, including the examination of alternative objectives and the identification of the need for departmental initiatives to meet changing manpower conditions in the economy; developing new, or modifying existing programs to achieve departmental objectives as effectively as possible; and evaluating on a continuing basis the benefits of departmental programs, primarily through cost/benefit analysis of these programs and their elements. The Branch is also responsible for planning for the emergency use of civilian manpower, and for the planning and co-ordination of the departmental bilingualism program.

The Branch has the primary responsibility within the department for the development and co-ordination of the Program Review, a planning instrument used by the department, involving the setting of targets for departmental activity for a five year period, and the yearly review of the performance of the programs operated in achieving the objectives set for them. In an expansion of the use of the Program Review procedure this year, officers of all parts of the department participated in the describing of a series of questions, problems and issues which they felt the department should be dealing with. These were more precisely defined and researched, primarily by members of this Branch, and then considered as policy or program alternatives for the department in the development of plans for the next five years' operations. This procedure will be followed, with considerable refinements, in future years.

The Branch was involved in the development of the immigrant assessment system which underlies the new Immigration Regulations. Other development included participating for the department in interdepartmental discussions concerning necessary adjustments resulting from the Kennedy Round agreements. A major contribution here was the notice of lay-off provision in the adjustment arrangements.

The Branch was responsible for supervising on a major contract made with a consultant firm to develop a cost/benefit model for analysing and evaluating the Occupational Training of Adults Program. This project had significance for several government departments about to engage in this form of analysis of their programs.

Work was well advanced by March, 1968, on a cost/benefit analysis of the Manpower Mobility Program. Other programs which the Branch carried out evaluations on in the past year included Operation Retrieval, which is a program designed to encourage Canadians studying abroad to return to Canada to work, and the Vocational Rehabilitation Program.

A section of the Branch has progressed well on developing detailed plans for the continuance of essential departmental services in the event of a civil emergency, and on revising and up-dating these plans on a continuing basis in response to changes in the world situation.

The Bilingualism Advisor, who is a member of this Branch, planned and initiated a survey of language capacity in the department as preparation for a major drive on the part of the department to develop the necessary bilingual capacity to effectively serve its clients in Ottawa and in the field.

Advisory Council and Liaison Branch

The Advisory Council and Liaison Branch provides the means by which the policies and programs of the Department can be responsive to the needs of the population as expressed by outside organizations and interested clubs. This involves engaging the Canada Manpower and Immigration Council and the Advisory Boards on Training, Rehabilitation, Research and on the Adjustment of Immigrants in the policy and program issues facing the Department. The Branch has a specific responsibility to establish working relationships with organizations concerned to secure increased participation in the labour force of particular groups of persons that meet difficulty in obtaining consistent and productive employment.

Research Branch

The Research Branch carries out research in the field of manpower requirements, manpower supply, economic and employment conditions, immigration and foreign manpower, occupational trends, and the effects on manpower of changing technology and productivity. The objective of the research is to provide information for use in the development of manpower policies and programs. The Branch also advises the Department on statistical techniques and utilization of data.

The Branch had a professional staff of 42 in May of 1967 and 77 in March of 1968.

Two reports on the general economic and employment outlook for 1968 were prepared for the use of the Department in planning manpower and immigration programs. These reports included forecasts of the G.N.P. and its major components, and of employment and unemployment.

A program of studies of manpower requirements was launched. One study, entitled "Canada's Manpower Requirements in 1970", was prepared for publication. Work continued on the development of a model for making projections of the population and of the labour force of Canada and the provinces, by age, sex, and level of education. Plans were begun for a project designed to provide projections of both manpower requirements and supplies, by occupation, industry, and region, for 1975. Work also

proceeded on two other studies in the field of manpower requirements:

(1) manpower utilization in the textile industries of Quebec and Ontario; and (2) an analysis of the incomes of professional manpower to assess the economic return to education and training, experience, and other factors.

A field survey was conducted of a sample of Caribbean seasonal agricultural workers in Canada. A number of bibliographies of manpower studies were compiled for publication: "A Selected Bibliography for Policy and Research - Cost - Benefit Analysis"; "A Selected and Annotated Bibliography for Policy and Research - Labour Mobility"; "A Selected Bibliography for Policy and Research - Manpower and Education". Research projects on Indian family relocations, hired labour in agriculture, and gross movements of the labour force were initiated.

A study was conducted, in 1967, of the workers laid-off from the automobile and automobile parts plants in Oshawa in order to determine the extent to which these workers might be assisted by the Occupational Training for Adults and Manpower Mobility programs. This study was done in co-operation with the Planning and Evaluation Branch.

Differences in the evaluation of occupations, industries, ethnicities and religions, and in occupational mobility, between native and foreign-born in Canada were investigated. This study was completed and summaries of the report distributed. Other studies in the area of foreign manpower and immigration included investigations of the view

of the Japanese communities in Vancouver and Toronto towards increased immigration from Japan; and of the attitudes and views of French immigrants in the Greater Montreal area to life in Canada and the attitudes of Canadian co-workers and employers towards the French immigrants. Preparatory work was commenced on a longitudinal study of the economic and social adaptation of immigrants to life in Canada.

Work went forward on the Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO). A total of 4,996 job analyses were completed and 130 occupational studies were recorded, making a total of 6,823 job and occupational studies since September 1966. The structure of the CCDO Classification was developed to the stage of final review.

A large number of briefs was prepared, in both languages, describing the content, working conditions, skill and training requirements of different occupations as a guide in career selection. The preparation of "Canadian Occupations - Entry Requirements" has been accelerated this year to meet the demands for up-to-date counselling information. All data concerning legal and other prerequisites to the practice of occupations in Canada are thus made available to immigration officers abroad. Publications in the field of occupational information included "Bibliography of Career Information Publications", Vol. I (Revised) and Vol. II.

In keeping with the objective of manpower programs and policy-oriented research, considerable time was spent preparing papers on manpower issues in Canada for use of senior officials of the Department.

Research Grant Programs

The Program Development Service administers three programs of support for research carried on outside the federal public service.

The Manpower and Immigration Research Grant Program, which was operated for the first time in 1967-68, is used to support research undertaken by social scientists into matters of significant concern to the Department. Ten projects related to manpower and immigration were supported under this Program, with grants totalling \$51,000.

Under the Vocational Rehabilitation Research Grant Program, also new in 1967-68, two projects worth \$24,100 were under way.

The Adult Occupational Training Act makes provision for the Department to enter into an agreement with each province, providing for the federal government to pay half the costs of jointly approved research projects related to occupational training. The required agreements were drafted and have been signed by all the provinces.

DEPARTMENTAL ADMINISTRATION

Financial and Administrative Services

Substantial progress was made during the period under review in improving support services for all elements of the Department.

The financial management system developed in the preceding fiscal year was put into effect April 1, 1967. The system included the introduction of program budgeting and responsibility accounting. Work proceeded through the year with the further development and improvement of the financial management processes. The financial systems produced crucial information for management with respect to the progress of programs.

Considerable effort was devoted to the development of financial procedures in connection with the occupational training of adults. In co-operation with the Comptroller of the Treasury a system was designed and installed to provide for the payment of allowances to trainees at training centres throughout Canada.

Special attention was focused on the information systems necessary to support the planning, programming and budgeting processes of the Department. Major studies were initiated to establish a master plan of development and improvement to ensure that the needs of the Department are adequately met.

Considerable progress was made in relocating many field offices and providing improved standards of accommodation.

Personnel Service

The Headquarters Personnel Services Section was established to provide for the separation of operational functions from those of policy. This organizational change has provided a more efficient service to management at head office, Ottawa, in the area of staffing, staff relations and job analysis and has combined the head office and field compensation functions.

A comprehensive review of personnel management information needs, under the terms of reference of the Departmental Management Information Committee, was completed. More than 150 items of information (personnel data input) and some 50 reports (personnel data output) were identified and documented. By the end of the fiscal year, the necessary adjustments in the existing systems had been worked out and implementation of a truly all-encompassing personnel data system is now underway.

The Classification Revision Program for the Technical and Operational Categories was completed on schedule. A training program for line management was planned and will start early in 1968. The normal reclassification program of the Department continued at a high level as a result of changes in the Department's organization.

To meet the changes and challenges that will result from collective bargaining a training program was introduced for supervisory staff; and employee - management policies and procedures, including a grievance procedure and code of discipline were formulated.

The Goal Setting and Review Process progressed favourably during

the year with four of the Manpower Division regions participating as well as Head Office.

Staff Training and Development

In the previous fiscal year, a Task Force on Staff Development had been created to plan, design and carry out programs of training for personnel of the Canada Manpower Division. A broad framework for staff development had been drawn up and, in accordance with this plan, an extensive series of in-residence and on-the-job training courses was launched to improve the skills and knowledge of manpower personnel.

Subsequently, it was decided to extend the program of training and development to all personnel of the Department. This was made possible by the administrative merger of task force members with the departmental training section and by the placement of additional training officers at each of the five regional offices in Canada.

Regional and national training officers co-operated to plan, design and present a variety of developmental courses for staff of the Manpower and Immigration divisions. The main elements of the training program were 1) induction and orientation of new employees, 2) counselling and interviewing development, 3) managerial skills and organization development, and 4) a variety of courses in "program knowledge" -- specifically in the application of programs in occupational training of adults and manpower mobility. In addition to these actual courses, effort was directed at identifying new training needs, evaluation of on-going courses, and preparation of training material for forthcoming developmental programs, including labour economics.

Information Service

The Information Service continued to provide a resource for the Department in the fields of publicity, advertising, public relations, writing and editing, printing and publishing, as well as production of visual aids.

Publicity and advertising of manpower programs for this fiscal year was placed in the hands of the five regional directors with emphasis being placed, through their Canada Manpower Centres in localities where the need existed. No paid advertising was carried nationally, but film clips, radio spot announcements, billboard posters and newspaper drop-in mats on manpower programs were prepared by the Information Service for use by the communication media on a public service basis. This resulted in many thousands of dollars' worth of public service support for manpower programs.

A continuing public relations program was carried out by the Information Service with all media, business and industry and other government departments and agencies to acquaint them with the aims and objectives of manpower programs..

All publications produced by the Information Service were printed in both English and French and included a number of pamphlets on the Occupational Training for Adults Program, one pamphlet encouraging students to stay at school and graduate, one pamphlet on the Manpower Mobility Program, two career outlook booklets -- one for university graduates and one for technological institute graduates. Three editions each of the magazines "Rehabilitation in Canada" and "Manpower Training in Canada" were

printed and distributed. A booklet for personnel officers in the recruitment of manpower counsellors was prepared and printed by the Information Service.

Magazine articles, speeches, news releases and reports on manpower programs were written and disseminated, as well as answers to several hundred requests for information on manpower programs from the press, students and the general public.

The printing and production unit of the Information Service handled 20 orders for artwork and 135 for layout and printing of booklets, pamphlets and posters etc.

The audio-visual unit was responsible for the production of one large national exhibit and 15 smaller regional exhibits. The national exhibit was shown at the Calgary Stampede, the Canadian National Exhibition in Toronto, and the Halifax Winter Fair. On each occasion it attracted large numbers of people.

In each region, the smaller exhibits were in great demand and made the rounds of exhibitions, county fairs, home shows, large public buildings, trade and management association shows.

The Department continued to participate in the inter-departmental "Challenge for Change" program being conducted by the National Film Board dealing with discrimination in Canada.

The Department also contributed \$10,000 towards the purchase of captioned films for the deaf from the U.S. Department of Health, Education and Welfare.

Four prints of 11 training films were purchased from private sources across Canada for the use of Canada Manpower Centres and training personnel.

The audio-visual unit also worked with the National Film Board on the production of a 60-second Winter Employment film clip for public service use on television. This clip was produced in English and French, and prints were purchased. Reprints of two other Winter Employment film clips were also purchased.

The Information Service worked in close co-operation with the Manpower Division and Program Development Service on the "Operation Retrieval" program, to acquaint Canadian businessmen with the fact that many students studying abroad were interested and available to fill jobs in Canada.

Immigration Information Program

There was a developing information program abroad for the Immigration Division. During the year, officers were posted in the United States to offices in New York, Chicago, Denver and San Francisco. The London, England, information establishment stood at one senior and two

junior information officers. Postings were made to Cologne, Germany, and a regional officer to Geneva. The Paris information establishment was strengthened, and Rome retained one officer.

The program abroad is based upon display and exhibits in the United States and continental Europe, advertising in the United Kingdom and western Europe, publications as required in some nine languages including English and French. Immigration-oriented film in English and French has been produced offering a realistic image of Canada and is used on a regional basis as staff resources permit. Visits by foreign media representatives have been sponsored with good results. Prepared settlement stories and features have been provided to newspapers in source countries, favouring the region from which the subject immigrant has come.

Exhibits are a method of keeping before the public abroad Canada's name and the image of a modern industrialized nation with opportunities for hard-working, qualified persons. As a result the important source country of the United States was serviced by exhibits in Sacramento, San Francisco, Fresno, Pomona, California; Seattle, Washington; Portland, Oregon; Nashville, Tennessee; Tampa, Florida; Cincinnati and Columbus, Ohio; Chicago, Illinois; Milwaukee, Wisconsin; Indianapolis, Indiana; New York; and Denver, Colorado.

Some were joint ventures with the Canadian Government Travel Bureau. All were produced and installed by the Canadian Government Exhibition Commission. The exhibits program in the United States

is the major information activity in that country.

Exhibits were also provided to serve regions of France, Austria (Graz) and Copenhagen, Denmark. While none are mounted independently in the United Kingdom, support activity was provided in conjunction with other department exhibits.

Appendix 1

OCCUPATIONAL TRAINING FOR ADULTS PROGRAM

TRAINEES ENROLLED DURING* 1967-68

<u>Province</u>	<u>Public Institutions</u>		<u>Private Schools</u>	<u>Industry</u>	<u>Total</u>
	<u>General</u>	<u>Apprenticeship</u>			
Newfoundland	3,008	1,092	-	19	4,119
P.E.I.	1,381	78	-	15	1,474
Nova Scotia	2,518	1,740	268	203	4,729
New Brunswick	2,087	2,387	50	232	4,756
Atlantic Region	8,994	5,297	318	469	15,078
Quebec	51,099	17,259	17	373	68,748
Ontario	32,658	7,173	37	29,181	69,049
Manitoba	4,153	1,135	8	683	5,979
Saskatchewan	2,168	2,092	63	438	4,761
Alberta	3,421	7,511	13	223	11,168
N.W.T.	-	-	-	-	-
Prairie Region	9,742	10,738	84	1,344	21,908
British Columbia	3,480	4,989	150	6	8,625
Yukon	132	-	-	-	132
Pacific Region	3,612	4,989	150	6	8,757
Canada	106,105	45,456	606	31,373	183,540

* Includes part-time students.

Appendix 2

Occupational Training for Adults

Expenditures* - 1967-68

Province	Federal Payments		
	Training	Allowances	Total
	\$	\$	\$
Newfoundland	2,122,000	2,059,000	4,181,000
Prince Edward Island	325,000	565,000	890,000
Nova Scotia	1,658,000	2,594,000	4,252,000
New Brunswick	2,146,000	1,032,000	3,178,000
Region	6,251,000	6,250,000	12,501,000
Quebec	11,750,000	13,031,000	24,781,000
Ontario	20,155,000	25,200,000	45,355,000
Manitoba	No breakdown by provinces available.	2,534,000	
Saskatchewan		1,834,000	
Alberta		4,148,000	
North West Territories			
Region	7,616,000	8,516,000	16,132,000
British Columbia	3,259,000	2,878,000	6,137,000
Yukon	157,000	3,000	160,000
Region	3,416,000	2,881,000	6,297,000
Canada	49,188,000	55,878,000	105,066,000

* Includes payments to private schools and training in industry.

Appendix 3

TVT PHASE-OUT

ENROLMENTS 1967-68

Province	PROGRAM								
	2	3		4	5	6	7	8	Total
		Regular	Apprenticeship						
Newfoundland	517	1,156	211	16	1,899	2	-	X	3,813
P.E.I.	-	226	68	-	371	1	-	-	666
Nova Scotia	286	1,679	220	-	2,682	36	-	364	5,267
New Brunswick	441	752	13	-	1,887	33	71	-	3,197
Atlantic Region	1,244	3,813	512	16	6,839	72	71	376	12,943
Quebec	12,472	1,326	-	2,164	23,461	353	-	-	39,776
Ontario	7,946	2,606	1,395	1,675	20,164	860	-	25	34,671
Manitoba	842	667	190	98	2,994	251	47	-	5,089
Saskatchewan	612	385	379	15	2,225	15	-	-	3,631
Alberta	3,286	1,786	1,197	82	1,377	16	-	-	7,744
N.W.T.	-	57	-	-	-	-	1	-	58
Prairie Region	4,740	2,895	1,766	195	6,596	282	48	-	16,522
British Columbia	1,292	2,452	789	113	1,279	92	67	-	6,084
Yukon	-	27	-	-	70	-	-	-	97
Pacific Region	1,292	2,479	789	113	1,349	92	67	-	6,181
Canada	27,694	13,119	4,462	4,163	58,409	1,659	186	401	110,093

Appendix 4

TVT PHASE-OUT - TRAINING

PAYMENTS 1967-68

<u>Province</u>	<u>Payments to Provinces in Fiscal Year 1967-68</u>
Newfoundland	\$ 5,523,226.53
Prince Edward Island	1,085,193.17
Nova Scotia	4,072,096.79
New Brunswick	2,052,983.77
Quebec	36,580,045.52
Ontario	22,360,446.56
Manitoba	4,135,857.99
Saskatchewan	2,739,516.25
Alberta	3,376,354.17
British Columbia	3,476,623.10
Northwest Territories	31,416.32
Yukon	203,063.00
Total	<hr/> \$ 85,636,863.17 <hr/>

Appendix 5

Capital Projects Approved

April 1, 1961 to March 31, 1968

Prov	New School Facilities			Additions, Alterations and Equipment - Existing Schools					Student Accommodations (4)		Student Places	Total Estimated Cost (\$)	Estimated Federal Share (\$)
	Inst Tech (1)	Adult Trg Sch	Voc HS (2)	Inst Tech	Adult Trg Sch	Voc HS	Minor under \$10,000	Spec Equip	No. Proj	No. Accommodations			
Nfld.	1	12	-	-	1	-	4	-	1	100	3,870	31,935,152	23,163,583
P.E.I.	-	2	1	-	1	-	6	-	-	-	1,561	4,087,470	3,065,618
N.S.	2	13	22	-	9	7	9	-	1	200	12,950	56,932,241	36,509,450
N.B.	2	5	1	-	2	2	44	-	1	75	5,488	19,823,383	14,007,957
Que.	7	31	131	13	54	10	8	1	2	2,101	159,596	434,678,873	267,539,868
Ont.	2	14	322	5	27	46	45	-	2	56	217,899	809,718,706	371,511,248
Man.	1	2	1	-	6	5	60	2	-	-	6,742	36,511,332	24,651,122
Sask.	1	-	18	1	1	5	1	-	-	-	16,124	72,567,108	39,214,723
Alta.	2	2	48	1	6	10	6	-	-	-	34,932	129,082,740	82,074,595
B.C.	1	6	37	-	5	31	4	-	-	-	36,624	79,472,148	54,674,867
Yukon	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	482	1,549,675	1,009,109
N.W.T.	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	30	869,750	136,519
Total	19	58	581	20	113	117	187	3	7	2,532	439,952	1,677,228,578	917,558,659

- (1) All the institutes of technology listed will also offer trade training courses with the exception of the institutes in Ontario, the British Columbia Institute of Technology and 6 of the institutes in Quebec.
- (2) This category includes Technical Secondary Schools and vocational departments in Composite High Schools.
- (3) From April 1, 1961.
- (4) Dormitories or student residences.

Appendix 6

CAPITAL ASSISTANCE PROGRAM

PAYMENTS 1967-68

<u>Province</u>	<u>Expenditure</u>
Newfoundland	\$ 999,312
Prince Edward Island	85,581
Nova Scotia	9,928,344
New Brunswick	261,008
Quebec	45,726,636
Ontario	37,291,078
Manitoba	4,030,351
Saskatchewan	9,542,415
Alberta	5,682,081
British Columbia	5,469,174
Northwest Territories	-
Yukon	3,380
	<hr/>
Canada	\$119,019,360
	<hr/> <hr/>

Appendix 7
Number of Registered Apprentices
March 31, 1968

Occupation	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	N.W.T.	TOTAL
Aircraft Technician			7								7
Auto-body & Fender Repairman	78	3	120	131		42	121	357	148		1,000
Barber				50	190				44		284
Blacksmith					3				3		6
Boiler Shop Worker			8	4	3						15
Boat Builder					7				61		76
Bricklayer	27		85	28	132	74	65	90	62		48
Cabinet Maker & Mill Worker				12	45	8					563
Carpenter & Joiner	113	13	254	215	494	153	543	388	719	6	2,898
Cook & Baker	18				323		28	95	29	1	494
Coppersmith			1	2							3
Diesel Engine Fitter & Opr.			39	3	4						46
Draftsman	1		20	30	41				8		100
Electrician (construction)	322	19	631	277	2,928	506	527	1,133	921	12	7,276
Electrician (maintenance)	12		93	163	218	10		32		6	534
Fibre Glass & Plastic Worker			9		2						11
Glass Worker					15		9	38	7		69
Hairdresser & Cosmetician	81				950				131		1,162
Heavy Duty Mechanic	122		83	202	48	71	42	512	405	10	1,495
Instrument Mechanic	15		22	151	84				74		346
Iron Worker					45			79			124
Jewellery & Watch Repairman					29				9		38
Lather					73	16		37	9		135
Lineman (hydro)			70	103	2			64		4	243
Lineman (telephone)								847			847
Machinist & Tool & Die Maker	45		173	81	1,523	74	33	164	297		2,390
Millwright & Industrial Mech.	31		13		280	24		47	344	1	740
Motor Vehicle Repairman	203	23	397	365	4,894	253	633	1,452	639	6	8,865
Moulder			2	2	4				17		25
Office Machine Mechanic									14		14
Painter & Decorator	2		3	16	56	62	60	76	67	4	346
Pattern Maker			3	2	17				9		31
Plasterer					18	3		21	11		53
Plumber & Pipefitter	164	20	253	237	1,534	200	311	720	470	5	3,914
Power House Operator	1				28						29
Printer			1	5	37				85		128
Radio & Television Repairman					58		38	108			204
Refrigeration Worker			67	2	229	27	31	52	39	1	448
Sheet Metal Worker	22	3	141	55	1,146	88	136	509	214	1	2,315
Ship Fitter & Shipwright			7	12	5						24
Shoemaker											
Sign Painter					2				20		22
Stationary Engineer	38			118							156
Steam & Gas Fitter			62		567	62		240	73		1,004
Steel Fabrication Worker	1		2		4				110		117
Structural Steel Worker					4				69		73
Switchboard Operator				10							10
Tilesetter					2			30	38		70
Welder	22			91	75		81	833	43	2	1,147
Miscellaneous	82		54	138	205	6		168	139	14	606
TOTAL	1,400	81	2,620	2,505	16,324	1,679	2,658	8,092	5,369	73	40,801

Appendix 8

MANPOWER MOBILITY PROGRAM

NUMBER OF AUTHORIZATIONS APPROVED

1967-68

Province	Type of Grant			Total
	Exploratory	Trainee Travel	Relocation	
Nfld.	366	1,559	584	2,509
P.E.I.	11	94	22	127
N.S.	155	1,679	214	2,048
N.B.	102	666	80	848
Atlantic Region	634	3,998	900	5,532
Quebec	1,520	2,000	1,434	4,954
Ontario	1,590	5,733	2,489	9,812
Man.	171	429	211	811
Sask.	102	2,305	137	2,544
Alta.	118	2,682	120	2,920
N.W.T.	-	16	-	16
Prairie Region	391	5,432	468	6,291
B.C.	303	1,165	466	1,934
Yukon	-	24	-	24
Pacific Region	303	1,189	466	1,958
Canada	4,438	18,352	5,757	28,547

Appendix 9
MANPOWER MOBILITY PROGRAM
PAYMENTS
1967-68

Province	Grants			
	Trainee Travel	Exploratory	Relocation	TOTAL
Newfoundland	\$ 45,696.41	\$ 7,745.72	\$ 315,431.40	\$ 368,873.53
Prince Edward Island	664.40	486.05	6,059.44	7,209.89
Nova Scotia	24,196.29	6,429.05	95,112.69	125,738.03
New Brunswick	10,212.00	4,510.33	47,360.22	62,082.55
Atlantic Region	80,769.10	19,171.15	463,963.75	563,904.00
Quebec	43,282.32	41,467.75	548,251.93	633,002.00
Ontario	63,464.49	28,958.08	978,809.43	1,071,232.00
Manitoba	24,693.09	5,714.81	80,916.69	111,324.59
Saskatchewan	24,985.61	3,506.60	94,679.85	123,172.06
Alberta	37,774.90	3,401.00	93,059.20	134,235.10
North West Territories	1,916.25	151.00	136.00	2,203.25
Prairie Region	89,369.85	12,773.41	268,791.74	370,935.00
British Columbia	73,755.17	16,302.28	328,587.50	418,644.95
The Yukon	928.40		451.65	1,380.05
Pacific Region	74,683.57	16,302.28	329,039.15	420,025.00
Canada	351,569.33	118,672.67	2,588,856.00	3,059,098.00

Appendix 10

MUNICIPAL WINTER WORKS INCENTIVE PROGRAM

1967-68

Province	Applications	Potential Man-days of Work	Potential Federal Contribution
Newfoundland	64	35,895	245,000
Prince Edward Island	67	43,993	322,000
Nova Scotia	18	13,426	103,000
New Brunswick	15	33,862	243,000
Quebec	1,502	2,334,085	20,514,000
Ontario	648	703,228	9,571,000
Manitoba	122	146,622	1,343,000
Saskatchewan	492	129,979	1,175,000
Alberta	557	369,938	3,824,000
North West Territories	41	8,152	73,000
British Columbia	300	228,022	2,999,000
Yukon	-	-	-
Indian Bands	47	18,838	156,000
Canada	3,873	4,066,040	40,568,000

Appendix 11

STATEMENT OF EXPENDITURES

1967-68

\$'000's

	Total	H.Q.	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Que.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	Yukon	V.W.T.
Departmental Administration	4,084	4,084												
Development & Utilization of Manpower:														
Oper. & Maint.	91,972	2,361	2,731	560	3,891	3,616	22,653	33,589	10,217	1,281	2,228	8,624	215	6
Grants	297,015	15	9,181	2,395	17,230	3,695	111,191	94,169	12,042	15,804	16,096	14,890	210	97
Immigration	21,560	8,558	111		547	344	4,002	5,393	475	162	382	1,586	-	-
Program Development:														
Oper. & Maint.	3,191	3,191												
Grants	3,466	3,466												
TOTAL	421,288	21,675	12,023	2,955	21,668	7,655	137,846	133,151	22,734	17,247	18,706	25,100	425	103

Appendix 12

IMMIGRATION TO CANADA BY COUNTRY OF
LAST PERMANENT RESIDENCE

Country of Last Permanent Residence	2nd, 3rd and 4th Quarters 1967	1st Quarter 1968
Austria	2,152	483
Belgium, Luxembourg	1,219	204
Britain	49,221	6,518
Czechoslovakia	131	67
Denmark	1,004	309
Estonia, Latvia, Lithuania	2	3
Finland	656	135
France	8,396	1,823
Germany	9,981	1,824
Greece	7,701	1,529
Hungary	425	134
Ireland, Rep.	1,759	294
Italy	23,417	5,220
Malta	578	115
Netherlands, The	3,764	550
Norway	481	80
Poland	1,112	263
Portugal	7,307	2,493
Spain	1,117	240
Sweden	862	150
Switzerland	3,119	555
U.S.S.R.	215	54
Yugoslavia	1,681	1,038
Others	95	42
<u>EUROPE</u>	<u>126,395</u>	<u>24,123</u>
Egypt	1,412	257
Rhodesia	66	10
Zambia	125	15
South Africa, Rep.	1,125	249
Others	873	215
<u>AFRICA</u>	<u>3,601</u>	<u>746</u>
Ceylon	105	15
China	5,297	1,784
India	3,414	692
Israel	2,086	281
Japan	771	103
Lebanon	889	233
Pakistan	583	87
Philippines	2,342	585
Syria	157	65
Turkey	432	57
Others	1,698	462
<u>ASIA</u>	<u>17,774</u>	<u>4,364</u>
Australia	3,926	966
New Zealand	947	268
Others	4	2
<u>AUSTRALASIA</u>	<u>4,877</u>	<u>1,236</u>
West Indies	7,038	1,603
Mexico	198	75
U.S.A.	16,188	2,670
Others	229	58
<u>NORTH & CENTRAL AMERICA</u>	<u>23,653</u>	<u>4,406</u>
Argentina	381	138
Brazil	555	123
Others	1,474	393
<u>SOUTH AMERICA</u>	<u>2,410</u>	<u>654</u>
<u>OTHERS INCLUDING OCEANIA</u>	<u>177</u>	<u>72</u>
<u>TOTAL</u>	<u>178,887</u>	<u>35,601</u>

CAI MI
-A56

Publications



Department of
Manpower and
Immigration

ANNUAL REPORT 1968-1969



Annual Report

The Department of
Manpower and Immigration

For The Fiscal Year

1968 - 1969

©
Queen's Printer for Canada
Ottawa, 1970

Cat. No.: MP1-1969

His Excellency,
Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the honour to submit to your Excellency the Annual Report of the
Department of Manpower and Immigration for the year 1968-69.

Respectfully submitted,

ALLAN J. MacEACHEN
Minister of Manpower and Immigration

The Honourable Allan J. MacEachen, P.C., M.P., Minister of Manpower and Immigration,
Ottawa.

Sir:

I have the honour to submit the Annual Report for the Department of Manpower
and Immigration for the fiscal year 1968-69.

Your obedient servant.

L. E. COUILLARD
Deputy Minister

IN THIS REPORT

	Page		Page
This Report	ix	Research Grants	8
Highlights	x	Analysis, Programming and Planning	8
The Department	1	Manpower and Mobility Studies	9
Bilingualism	2	Surveys and Reports	9
Manpower Policy	3	Immigration Studies	9
Occupational Training	3	Publications	9
Capital Assistance	3	Immigration Policy	10
Mobility	3	Refugees	11
Operations Canada	5	Czechoslovakian Refugee Movement	11
Manpower Services	5	Biafrans	11
Dictionary of Occupations	5	Offices Abroad	11
Immigrant Settlement	5	International Airports	11
Adjustment to Change	6	Controversial Persons	11
Services to the Disadvantaged	6	Deserting Seamen	11
Special Manpower Programs	6	Assisted Passage	11
Older Workers	7	Appeals	11
Student Programs	7	Supporting Services	13
Research, Planning and Evaluation	8	Financial and Management Services	13
Job Studies	8	Personnel Service	13
Research, Evaluation	8	Information Service	13
		Appendices	14

THIS REPORT

Because this is a new Department administering important economic programs aimed at helping Canada's growth, the 1968-1969 Annual Report covers a critical period in the evaluation of new policies in Immigration and expanded programs in the Manpower field.

This is an accounting by the Minister to the Governor in Council (Cabinet) of the administration of his Department in the fiscal period April 1, 1968 to March 31, 1969; the Annual Report is also an informative document for general use.

HIGHLIGHTS

1968-1969

In the execution of its various programs, the Department spent \$415,600,000, compared to an expenditure of \$421,288,000 in 1967-1968.

During the fiscal year, occupational training and upgrading courses were provided to some 301,200 persons.

A total of 179,161 newcomers arrived on Canada's shores.

Some 11,000 refugees were admitted from Czechoslovakia under a special emergency program waiving certain ordinary requirements.

Manpower officers in 350 Canada Manpower Centres across Canada helped place some 725,000 workers (excluding casual workers) in gainful employment.

Some 45,000 workers and trainees received moving and transportation assistance in the amount of \$4,248,200.

The Department initiated a number of research and analysis projects, including data information systems designed to evaluate its programs and improve its operations.

THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

Among the major concerns of this relatively new Department are the movement, training and upgrading of people with the objective of placing them in continuing employment; supporting and generating income and — by contributing to the skill and flexibility of the labour force — helping Canada to grow.

The Department's primary objective is to contribute to Canada's economic and hence its social progress through the maximum development of human resources.

The Department of Manpower and Immigration was created in January, 1966, by bringing together the Immigration Branch of the former Department of Citizenship and Immigration and a number of components formerly with the Department of Labour, in line with recommendations of the Economic Council of Canada.

The Department of Labour contributed the National Employment Service, the Technical and Vocational Training Branch, part of the Economics and Research Branch and the administrative unit of the former Winter Works Incentive Program.

These functional adjustments brought under one administration the major branches and services dealing with the movement of men and women to Canada and within Canada in occupational terms, as well as the occupational organization of the labour force through counselling, placement, training and mobility programs for workers.

The new Departmental structure recognized the close working correlation between Immigration and Manpower policies shown in the significant proportion of new arrivals (52 per cent in 1968) who were absorbed into the Canadian labour market.

In both Immigration and Manpower programs the Department co-operates closely with provincial and private agencies in administering language programs for immigrants, occupational training for adults and a wide range of services aimed at improving the economic status of individuals.

In specific terms, the Department's functions can be summarized as follows:

- Effectively and rapidly matching applicants with jobs wherever jobs are available.
- Assembling and correlating labour market information on a national basis in order to bring men and jobs together.
- Assisting workers by assessing their capabilities and by counselling them on alternative courses to follow, including training and mobility.

- Putting workers, including special groups such as students, in touch with employers.

- Maintaining a flow of information on manpower demand and supply for the use of labour, government and industry.

- Stimulating economic growth and the cultural and social development of Canada by the admission into Canada of skilled and trained immigrants, while at the same time permitting the entry of others on humanitarian grounds.

The Department, then, has developed a wide range of comprehensive, nationally-based programs to assist economic growth in all parts of the country by the most effective disposition of Manpower resources.

Inherent in the administration of such programs is a continuing sensitivity to labour market conditions nationally, awareness of regional and local characteristics and disparities and a fundamental concern for the rights, desires and capabilities of individuals.

Many of the Department's programs are in varying ways linked with national income support programs.

A major cause of poverty is under-employment, that is, the insufficient utilization of an individual's capacities through lack of training, ill health, or lack of mobility.

Recruitment, counselling, placement, training and mobility programs are key instruments to assist the work force to adapt to technological change, to permit industry to respond to new demands, and to upgrade skills and incomes. There is an important functional relationship between placement and training programs on a national level, based on access to all possible opportunities and the relationship between levels of skills and employability.

The Department's mandate extends to programs for the disadvantaged, programs to assist older and handicapped workers, seasonal recruitment for the agricultural labour force, programs to provide summer employment for students and inform those studying abroad of career and job opportunities in Canada.

Thus, through two major divisions, Manpower and Immigration, and its development, research, evaluation and support services, the Department is moving on quite a broad front to help improve the performance and growth of the country's economy and the well-being of Canadians to cope with changing economic patterns in an era when technology is admittedly creating pockets of poverty in a landscape of affluence.

Bilingualism

The Department, like other Federal Government departments, has continued to manifest a major preoccupation with bilingualism: that is, the recognition and use of both official languages as a working tool.

A Departmental co-ordinator of bilingualism was appointed to report directly to the Deputy Minister and sit on the Senior Management Committee, and the attainment of a determined degree of working bilingualism within the Department is recognized as an important objective.

In furtherance of this policy, following a survey of staff qualifications as regards bilingual service to the public in Canada and abroad, the Department's language training and recruiting requirements were projected for the ensuing five years. Departmental publications are of course issued in both languages either under the same cover or in separate versions as required.

During the year, 154 employees received language training.

MANPOWER POLICY

The primary concern of Manpower policy is to facilitate the economic growth of Canada by endeavouring to ensure that the supply of manpower matches the demand, qualitatively, quantitatively and geographically.

The Manpower Division, operating under an Assistant Deputy Minister, has responsibility, therefore, for a wide range of programs revolving around the mandate to assist economic growth: occupational training for adults, mobility, rehabilitation of the handicapped, adjustment of workers to technological change, youth services, including student employment and "Operation Retrieval", (with respect to Canadians studying abroad) and programs for special groups such as older workers, servicemen, and Indians and Eskimos.

Finding employment for many thousands of young people coming into the labour market remains a top priority.

Occupational Training

The training of workers to enable them to make a maximum contribution to labour force performance while helping to ensure the adaptability of industry in an era of change is a major function of the Department.

Training enables individuals to maintain continuing employment and generate new income and is therefore economically helpful to communities and regions.

In 1968-1969, Federal training programs enabled some 300,000 persons to acquire new skills which in turn enabled many of them to secure more remunerative as well as lasting employment.

Under the Adult Occupational Training Act the Department purchases training services directly from the province. In evolving appropriate programs and putting them into practice, the Department works in close co-operation with provincial authorities and educators.

Types of training are three-fold: acquisition of new skills (along with language and educational upgrading courses), apprenticeship and training in industry.

Manpower counsellors, in line with requirements laid down in the Act, arrange for enrolment of persons who need and want upgrading or improved qualifications.

A scale of living allowances varying in accordance with the number of dependents and other circumstances is available to trainees.

Apprenticeship training may be provided without the customary requirement that the recipient shall have been out of school for at least a year, but the trainee must be one year older than the regular school-leaving age in the province.

Training in industry permits the upgrading of new employees and the re-training of older ones to adapt to technological change.

The profile of training expenditures in the year under review highlights the policy of placing emphasis on regions where unemployment has been recurrent and persistent.

In the Atlantic provinces occupational training expenditures came to \$25.8 millions; Quebec, \$66 millions; Ontario, \$61.7 millions; the Prairies, \$27.5 millions; Pacific region, \$8.4 millions. (See Appendices for detailed breakdown of training expenditures).

Capital Assistance

A vital part of a training program is the provision of adequate facilities of plant and equipment.

Since 1961, under the Technical and Vocational Training Assistance Act, the Federal Government has provided capital assistance to the provinces for the construction and equipping of training institutions with the result that new and fully-equipped facilities are more and more available throughout Canada.

From the beginning of the capital assistance program to the end of the fiscal year, payments to the provinces totalled \$812,427,147.

In 1968-1969, expenditures on capital assistance came to a total of \$105,949,545.

Since the expiration of the Technical and Vocational Training Act and agreements in 1967, the cost-sharing arrangements under which the Federal Government shares construction costs of vocational schools are being phased out.

The Adult Occupational Training Act administered by the Department since April, 1967, provides a loan system for capital construction.

Mobility

Freedom of movement is a vital concomitant of the right to work. An important factor in maintaining employability at an adequate income level is the worker's ability to go where job opportunities are available.

When workers are not free to go where jobs are available, but, instead, are forced, due to lack of funds, to remain in areas of low opportunity, spreading pockets of unemployment are created with the hardships this entails.

Thus, factors tending to militate against worker mobility not only represent serious losses in production, they also undermine income support, diminish opportunity and deprive workers of economic security.

Mobility is effectively maintained in conjunction with national placement and training programs based on a continuing flow of labour market information from coast to coast.

In order to maintain manpower mobility enabling workers to move from labour surplus areas to areas where jobs are available, the Department provides assistance for those who must travel in search of employment and the removal costs of an individual and his family when employment is obtained in a different area. Exploratory grants provide for return costs. A dependent's allowance

may be paid when an individual is required to be away from his family. Supplementary allowances are available to assist in re-establishing the household through home purchase or rental.

Training grants include travel assistance for persons following a training course not available in the immediate locality.

In 1968-1969 mobility grants were paid out to 44,729 persons for a total amount of \$4,248,200. (For detailed information see Appendices).

OPERATIONS CANADA

Early in 1968 Manpower and Immigration field operations in Canada were integrated under a Director General of Operations (now an Assistant Deputy Minister, Operations).

In each of the five Regions, Manpower and Immigration operations were placed under a single Director, reporting to the Director General.

The effect was to set up an Operations Division for the implementation of both Manpower and Immigration programs in Canada, functioning through some 350 Canada Manpower Centres and 85 Immigration offices.

To the Director General went the responsibility, in accordance with policy directives, for ensuring consistency and coherence and improvement in the execution of the Department's policies and programs.

Manpower Services

The basic manpower activity of the Department is the matching of workers with jobs. Key operating units in the Manpower services are the Canada Manpower Centres located in most populated areas in every part of Canada. Canada Manpower services are supported and co-ordinated by Headquarters in Ottawa and through regional offices located in Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. Through the various Canada Manpower Centres in turn, are carried out day-to-day operations of counselling, placement, training and mobility assistance to persons in the labour force of Canada. In each centre, Manpower counsellors are available to assist both job seekers and employers.

A telecommunication network links Canada Manpower Centres from Newfoundland to Vancouver Island and from the United States border to the Northwest Territories.

Each centre serves an area, either rural or urban, large or small, in accordance with the size and needs of the labour market.

Manpower counsellors assist applicants in obtaining gainful employment by referring them to jobs, or recommending training or other action to enable them to qualify for suitable employment. By providing employers with qualified personnel, their activity is instrumental in increasing the efficiency of the labour force and the production process across the country.

During the year, Canada Manpower Centres assisted 724,705 persons in securing gainful employment.

In order to achieve this, Manpower counsellors worked with a multitude of groups and individuals, employers,

unions, educators and others, to provide the most useful service possible to those participating in the labour market.

To assist in placing job applicants, labour market information is circulated to Canada Manpower Centres from coast to coast via Telex. The Department also provides assistance in recruiting personnel internationally when qualified Canadians are not available.

Client testing services are now available in all Canada Manpower Centres. Various testing methods are used to assist in the selection of clients for OTA courses and to refer workers to employment opportunities.

Dictionary of Occupations

Work continued on the development of a Canadian system of occupational classification and the development of the Dictionary of Occupations. It will contain some 10,000 occupational definitions.

An essential tool in rendering speedy and efficient manpower service, the Canadian Classification will be useful in manpower research, planning, data gathering and occupational surveys. It will be used in immigration selection and in the full range of manpower programs, including counselling, placement and training. The Canadian Classification and Dictionary of Occupations will be used by the Dominion Bureau of Statistics to provide the basic occupational structure for the next Decennial Census.

The new Canadian classifications will assist the efficient matching of job orders and applications. It will provide a common occupational vocabulary linking training procedures with future employment. The new Canadian Classification, finally, will provide a structural basis for the assembling of labour market information through the Job Vacancy Survey, Occupational Shortages Survey and other tools of labour market data.

Immigrant Settlement

Canada Manpower Centres assist immigrants in obtaining employment through counselling and advise on trade licensing and union requirements. They also help immigrants to obtain accommodation.

In settlement of immigrants, the Department co-operates closely with provinces and private agencies.

In co-operation with the provinces, language training is provided for those immigrants who must acquire a knowledge of English and/or French in order to find suitable employment.

Independent immigrants (without sponsors) receive financial assistance when needed, while awaiting employment.

Medical or dental attention is made available through funds provided by the Department of National Health and Welfare for those who cannot pay.

For those not qualified under provincial hospital plans, costs of necessary treatment in the first twelve months' residence can be shared under federal-provincial agreements.

Adjustment to Change

When technological or other industrial changes threaten manpower dislocations, the Department's Manpower Consultative Service is available to help labour and management attain solutions of the problems. The basic requirement of successful planning for change is ample notice to allow joint study and consultation.

The Manpower Consultative Service has representatives in the regions and was established as a result of concern about displacement and dislocation brought on by the introduction of technological change in industry.

In many cases, problems have arisen which could have been avoided by advance planning and mutual agreement.

The service provides financial incentives and technical advice to assist management and employees to work out mutually advantageous adjustments.

The Federal Government, for example, finances one half of the cost of joint studies bearing on the effects of changes due to technological and other changes.

At the same time the service co-ordinates and ensures that employees overtaken by redundancy are provided with the Department's entire range of Manpower services, including counselling, placement, training and mobility assistance.

When possible, workers are given time and opportunity to relocate, either in other sections of the same industry, or in other industries.

Every effort is made to ensure smooth transition from obsolete procedures and methods to more efficient practices while at the same time safeguarding workers' interests by minimum economic dislocation and least delay in settling them in alternative employment.

Good results have been achieved in Manpower adjustment based on bringing management and labour together in a spirit of co-operation outside the normal collective bargaining processes. The parties have the assurance of Federal Government assistance in overcoming problems in the form of advice and financial support.

In the year under review, 12,500 workers were covered by Manpower Assessment agreements. They were in industries ranging through mining, transportation and textiles. Nine manpower mobility incentive agreements were in effect. All together there were 27 manpower assessment incentive agreements.

Services to the Disadvantaged

The Department, co-operating with the provinces, provides a wide range of assistance towards rehabilitating the handicapped to the point where they may be gainfully employed.

Results in this field have given encouragement both to those who have benefitted from rehabilitation programs and to those administering them. The Department administers the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act and its Agreements, entered into with nine participating provinces.

In the provision of services to the disabled, costs are shared equally with the provinces for staff salaries, training personnel and research. Approved services supplied by provincial governments or purchased from voluntary agencies by provincial governments include medical, social and vocational assessment, intensive counselling, restorative services, provision of prosthesis, vocational training or upgrading, rehabilitation allowances, work conditioning and provision of tools, books and equipment necessary for employment.

During the year 14,000 handicapped persons received rehabilitation assistance. Of these, 4,600 were reported as vocationally rehabilitated, 3,153 of them to regular full-time employment. Prior to their rehabilitation it had cost about \$2,088,000 annually for the maintenance of this group and their dependents. In their first year of employment, their aggregate earnings alone will total \$9,114,000.

Other persons suffering occupational disadvantages, such as inmates and former inmates of correctional institutions and adults with limited job prospects are also assisted by Departmental services for the disadvantaged. The Department is studying new ways of helping such persons attain productive and satisfying employment.

The Department headed an interdepartmental committee which recommended co-operative action to assist inmates and former inmates of correctional institutions to return to employment.

A pilot project involving the Public Service Commission and this Department established criteria for accepting retarded adults for government jobs which they are capable of performing satisfactorily. During the first experimental year, nine retarded adults were successfully placed in the Public Service in the Ottawa area.

A revised Directory of Sheltered Workshops in Canada was issued.

Special Manpower Programs

The Department carries out a number of special programs in the manpower field.

The Agricultural Manpower program is designed to provide manpower for agriculture at peak harvesting seasons. Federal and provincial governments share costs

of recruiting and transporting workers to areas where work is in progress. The program involves recruiting and movement of Maritime and Quebec workers for work in Ontario and the West; recruiting and movement of Indian workers and secondary school and university students for summer employment. Some 87,000 agricultural workers were provided in the 1968 season.

The Canada-U.S. Agricultural Labour agreement facilitates the movement of seasonal workers between the United States and Canada. Quebec and Maritime workers are recruited for the New England potato harvest, and tobacco workers from the United States are brought to Canada.

Seasonal workers are recruited from Caribbean countries for fruit and vegetable harvesting in southern Ontario. Some 1,200 were brought in on a temporary basis in 1968.

A program jointly carried on with the Department of National Defence to assist the re-establishment in civilian occupations of retiring service personnel assisted some 592 former members of the armed forces.

Assistance in recruiting certain qualified administrative and operational personnel was rendered to some government departments with the approval of the Public Service Commission.

Older Workers

Through widespread dissemination of information, the Department continued to stress the valuable contribution that older workers make to the economy, and the importance of using their experience and skills. With many years of useful work ahead of them, an increasing number are taking advantage of training and upgrading programs. During the year some 9,600 men over 45 years were referred for training and upgrading, and 2,600 women in the same age category.

The Department participated with the Department of Indian Affairs and Northern Development in assisting

Indians who so desired to relocate off the reserves. A study is currently under way to determine factors that contribute to Indians securing employment away from the reserve.

The Department co-operated with provincial authorities in a number of programs coming under the provisions of the Agricultural Rehabilitation and Development Act and the Fund for Rural Economic Development. Such programs are aimed at stimulating rural and regional economic development and are undertaken in conjunction with the Department of Regional Economic Expansion.

Student Programs

Large numbers of students enter the labour market each spring. The Department assists students in securing summer employment by co-ordinating government department employment requirements, promoting student employment by a publicity campaign and making available the placement services of Canada Manpower Centres.

Some 12,000 Canadian students are studying abroad, the majority in the United States. The Department in association with the Public Service Commission and the Association of Universities and Colleges of Canada increased its efforts to inform Canadians studying abroad of opportunities available in Canada.

Under the heading "Operation Retrieval" a campaign was inaugurated to contact Canadian students abroad. Seven teams comprised of representatives of the Association of Universities and Colleges, the Public Service Commission and the Manpower Division, visited 26 universities in the United States and discussed Canadian opportunities.

Some 12,000 information kits were mailed to Canadian students in other countries. A Directory of Canadian employers offering employment to Canadian students was prepared and distributed to such students.

RESEARCH, PLANNING AND EVALUATION

To be effective programs must be adequately researched and carefully planned and evaluated in relation to objectives. These responsibilities have been assigned to the Program Development Service which, under an Assistant Deputy Minister, administers four branches: Research; Planning and Evaluation; Manpower Information and Analysis; and Training Research and Analysis.

Essential labour market information is provided for the use of Canada Manpower Centres and for training program administrators.

Information gathered is related to changing economic and labour market conditions with particular reference to regional variations. This information is vital in developing manpower and immigration policies.

Labour market information on a national, regional and local level, essential to efficient management of manpower resources, is made available to labour, management, industry and government bodies. The Manpower Information and Analysis Branch supplies labour market information to job-seekers, employers and trade unions, as well as government and private agencies. The Department is the only source of comprehensive labour market information on the national, regional and local levels, providing material on conditions across Canada.

Job Studies

Continuing job studies are undertaken in various Canadian occupations throughout industry.

During the year, 6,286 job analyses were done and 291 occupational studies were recorded. A total of 13,400 occupational studies have been completed since September, 1966. Much of the material has been used in compiling the occupational definitions for the new Canadian Classification and Dictionary of Occupations.

Research, Evaluation

A number of studies were carried out by the Research Branch.

Studies were undertaken by the Planning and Evaluation Branch to provide a basis for assessing program cost and to examine alternatives and effectiveness.

Among them were projections of manpower requirements and supply by occupation and region to 1975. Also studied were the supply and demand of highly qualified manpower and occupational mobility and new productivity and technology demands in the labour force.

A paper was prepared on Canada's adult training program for the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) and papers on the Department's trail-breaking development of cost-benefit models in the manpower field were prepared for the North American conference on Benefit/Cost Analysis.

Research Grants

Research grants administered by the Program Development Service include:

- General research grants;

- Vocational Rehabilitation research grants;

- Manpower training research grants.

The first two are financed entirely by the Federal government. Costs of the third are shared with the provinces.

Nine grants were made under the general program for a total of \$53,181. Two grants went to private associations for research in a related field. Grants for Vocational Rehabilitation research under the Program Development Service totalled \$60,885. A vocational rehabilitation research project was undertaken by the Manpower Utilization Branch on a shared-cost basis with a province. The Federal share was \$76,303. Under Manpower Training research the Federal share of grants awarded came to \$278,972.

Analysis, Programming and Planning

Program analysis points the way to rational weighing of the values of program objectives in terms of costs and anticipated benefits. Cost-benefit analysis identifies and evaluates costs of given activities in terms of benefits generated. Such are at least some of the considerations involved in ensuring that programs once developed and put into play do not fail in their purpose, nor lose their essential character of producing specific benefits for specified individuals under definite conditions at reasonable cost.

Programs, however elaborate, fail in their purpose when incurred costs outweigh accrued benefits, or when they lose sight of their objectives; or when they fail to benefit the individuals for whom they are designed. Such are the hazards meant to be overcome by planning, research and evaluation techniques. Data is secured from persons directly involved either as applicants, recipients or users of placement, training or mobility programs of the Department. The same techniques and methods are used to take the "pulse" of Immigration programs.

In program analysis and evaluation, particular attention is paid to slow-growth regions and the development of employment opportunities for the disadvantaged and the poor. The economic "weight" of training, mobility and manpower programs is carefully assessed in the light of seasonal and cyclical economic adjustments.

Manpower and Mobility Studies

Information of national scope on manpower requirements is important for those concerned with planning in industry. A report on manpower requirements in the seventies was published and work was under way on a projection of requirements in 1975.

Follow-up studies were conducted of workers relocated under mobility grants. Follow-up surveys were conducted of trainees who had completed training courses in 1968-69, for evaluation purposes.

Surveys and Reports

Surveys were carried out of Canadians studying in the United States and United Kingdom; and the annual survey of Canadian Graduating Classes was compiled.

The Job Vacancy Survey, designed to correct deficiencies in information available about job opportunities in the Canadian economy, was developed.

The Job Vacancy Survey is conducted on the Department's behalf by the Dominion Bureau of Statistics. The Survey endeavours to obtain information on job vacancies on a continuing basis by occupation in provinces and regions of Canada. The information obtained provides data essential to the efficient administration of programs in both manpower and immigration. By 1970 it was estimated the total number of units surveyed would number between 150,000 and 200,000. Data covering the industrial sector were expected to be available by the end of 1969; while governmental and institutional data would be available by 1970.

The Occupational Shortages Survey was undertaken to determine the location, nature and duration of shortages of qualified personnel in certain occupations. The results of this survey also have application in immigration selection procedures.

Pilot surveys were undertaken to gather data on characteristics and needs of registered unemployed persons and

persons outside known labour force categories; and a pilot study was undertaken to test the feasibility of a mailed follow-up survey of persons who had completed training courses.

Immigration Studies

Immigration studies included a longitudinal study of immigrant adaptation; an evaluation of the selection criteria; a study of recognition granted in Canada to foreign professional qualifications and equivalence in diplomas and degrees for selected countries.

A pilot study was undertaken of the impact of immigration on the national economy; a model was developed as a basis for forecasting immigration in relation to the state of the economy.

A study of the adjustment of Czechoslovakian refugees was launched.

Publications

Local and regional labour market information is prepared by Program Development Service field staffs in 30 districts and issued in monthly Manpower Bulletins. Regional information is published in Manpower Reviews in all five regions every two months. Labour market information on a national level is regularly correlated and analysed at headquarters and will appear in the quarterly Canada Manpower Review, beginning in early 1970.

"Career Outlook" booklets are prepared and distributed for the information of university graduates. Newsletters dealing with job opportunities in specific disciplines are circulated. A directory of Canadian employers interested in recruiting Canadian students abroad was issued for use in "Operation Retrieval".

Ninety-eight publications were issued for the Occupations Entry Requirements program, providing occupational data for the use of immigration officers, immigrants themselves and Canada Manpower Centres.

Thirty-three new titles were issued in the "Canadian Occupations" series, bringing the total number of titles to 65. The series is used for counselling in schools, Canada Manpower Centres and immigration offices.

Area Profiles are also prepared by the Program Development Service. They describe the economic and social characteristics of the areas served by Canada Manpower Centres.

IMMIGRATION POLICY

The prime objective of Immigration policies and programs is to encourage and facilitate the movement to Canada of those who have skills and talents in strong general or specific demand in this country. Other objectives provide for the reunion of families and the alleviation of the international refugee problem.

Since World War II, Canada has admitted more than 3.1 million immigrants, while emigration is estimated at more than one million. The country of former residence of postwar immigrants is as follows:

Great Britain, 28 per cent; Italy, 14 per cent; Germany and Austria, 12 per cent; Netherlands, 5 per cent; and United States, 9 per cent.

WHERE IMMIGRANTS CAME FROM*

Region	Fiscal Year 1967-68	Fiscal Year 1968-69
Europe	151,063	113,616
Africa	4,347	5,202
Asia	21,593	21,775
Australia	6,113	4,456
North & Central America	28,059	30,913
South America	3,064	2,807
Oceania	249	392

*Further information on the countries of last permanent residence is shown in Appendix 9.

The introduction of new immigration selection criteria in 1967 has been reflected in a changing pattern of immigration. The new criteria provide for the assessment of an immigrant's potential for success in Canada and include the following factors: education and training, personal qualities, occupational skills, the demand for those skills in Canada; employment arrangements; knowledge of English or French. None of the factors is by itself fully determinant, but taken together, in conjunction with the economic situation in Canada at any given time, they are designed to evaluate a prospective immigrant's chances of adapting to Canadian conditions.

The elimination of geographical preferences in sponsorship and the application of objective criteria has encouraged the acceptance of immigrants from Asiatic and Caribbean countries and by the end of the fiscal year, a shifting in traditional patterns was becoming apparent.

WHERE IMMIGRANTS WENT

Province	1967-68	1968-69
Newfoundland	998	970
Prince Edward Island	159	168
Nova Scotia	2,320	1,997
New Brunswick	1,210	1,128
Quebec	43,146	34,323
Ontario	112,199	93,352
Manitoba	9,547	8,335
Saskatchewan	3,664	3,530
Alberta	14,763	12,994
British Columbia	26,314	22,172
Yukon/N.W.T.	168	192

Operating under an Assistant Deputy Minister, the Immigration Division has responsibilities which fall generally under recruitment and selection and enforcement and control.

The Department provides information and counselling services to prospective immigrants with efforts directed particularly to those deemed capable of making a contribution to Canada. Applications for landed immigrant status are from three sources: independent applicants overseas; Canadian citizen or resident seeking admission of dependants or other relatives; persons in Canada applying for permanent resident status. Special provision is made for resettlement in Canada of handicapped and other groups such as refugees.

WHAT IMMIGRANTS DO

Occupations	Fiscal Year 1967-68 No. of Arrivals	Fiscal Year 1968-69 No. of Arrivals
Managerial, Professional, Technical Workers	33,447	32,090
Manufacturing, Mechanical, Construction	37,173	28,905
Clerical	16,012	12,507
Service and Recreation	10,141	9,263
Agriculture	3,195	3,039
General Labourers	7,025	2,541
Other occupations (Commercial and financial, mining, etc.)	7,076	5,001

The Department is also concerned with those persons who are in Canada illegally as well as those who may have been granted permanent resident status but who have

subjected themselves for criminal or other causes to the deportation provisions of the Immigration Act.

In pursuit of the principal objective of Immigration policy – to encourage and assist the movement of qualified immigrants able to establish themselves in the Canadian community – some 179,161 landed immigrants were admitted in 1968-1969; a decrease of 16.5 per cent from the previous year.

Some 52.1 per cent (93,346) of the newcomers became job-seekers on or shortly after their arrival in Canada.

Refugees

Final steps were taken for Canadian accession to the United Nations Convention on the Status of Refugees, the 1965 Protocol to the Convention and the Hague Agreement on Refugee Seamen. Although Canada's treatment of refugees has been as a matter of policy in accordance with the letter and spirit of these international instruments, the act of acceding will denote official acceptance of international standards for the protection of refugees and of the approved international and universal definition of the term "refugee".

The majority of refugees who have come to Canada during the past two decades have been European, partly because of policies designed to help those displaced by World War II. By acceding to the Convention, it is likely that Canada will receive more refugees from other parts of the world.

The Special Czechoslovakian Refugee Movement

Few Canadians will forget the entry of Warsaw Pact troops into Czechoslovakia in August, 1968. Many thousands of Czechoslovakians applied for admission to Canada. Formalities were made easy as some 10,975 Czechoslovakians entered this country from August 20, 1968, to March 31, 1969.

Special measures included increased staffs in refugee centres, relaxation of some procedures and loans covering transportation and resettlement costs. Financial assistance was provided for students who wished to continue post-secondary education and other refugees were provided with language and occupational courses. Many Canadian organizations, universities and provincial and municipal agencies assisted in the settlement of the refugees. Without this surge of public and private co-operation, the task would have been immeasurably more difficult.

Biafrans

Arrangements were made to extend the stay of Biafrans under temporary status who do not wish to return home until the crisis is over. Many Canadians inquired about adopting Biafran children. Immigration regulations provide for admission of children for adoption subject to completion of proper arrangements through provincial authorities.

Offices Abroad

New immigration offices were opened in Manchester, England; and Sydney, Australia. Offices were closed in Munich; Leeds, Bristol and Liverpool. Offices in Beirut, Hong Kong, Islamabad, New Delhi, Port of Spain and Tel Aviv were enlarged in response to a growing number of applications.

International Airports

Efforts were made to streamline examination procedures at international airports. The impending introduction of jumbo jets in the Seventies has speeded the projected introduction of the "single primary line" concept – passengers to be examined by one official only, on behalf of customs, immigration, health and agriculture departments.

Controversial Persons

Visitors who engage in unlawful activity, or in activity of a kind to prejudice peace, order and security, while on their stay in Canada may be asked to leave. Generally, in following a policy based on the duty to protect Canada's security while at the same time preserving the right to dissent, the Department has sought a reasonable balance by permitting the entry of controversial persons, or persons committed to radical change, provided they are sponsored by a responsible body and that it can be expected that their temporary stay will not cause riots or serious public disorders. A problem lies in the difficulty of detecting persons who are not only controversial but undesirable because of their previous records and activities. Improved methods of identifying such persons are being studied.

Deserting Seamen

The desertion of seamen who seek a quick and easy entry into Canada, generally in search of freedom, has continued. During 1968, a total of 682 seamen deserters were located and 344 were ordered deported.

Assisted Passage

Financial assistance is provided through assisted passage loans and emergency assistance is available to new arrivals without other sources of help.

Appeals

An independent Immigration Appeal Board with broad powers was established in 1967. The board has power to quash or stay deportation orders on compassionate as well as legal grounds. The board's decisions can be appealed to the Supreme Court of Canada on questions of law only.

The Immigration Appeal Board operates on a calendar year basis. Of 1,315 appeals against deportation in 1968, 33 were allowed on the basis of law. Deportations were carried

out in 596 cases and quashed or stayed in 522 cases, twenty appeals were carried over and 44 voluntarily although the appeals were dismissed. One hundred and withdrawn.

SUPPORTING SERVICES

Financial and Management Services

An Authorities Service was inaugurated to maintain official records of departmental directives and manuals. It was assigned responsibility for budgeting and the development of an accounting and reporting system to become operational in 1969-1970.

A task force reviewed all aspects of financial reporting and made recommendations to improve efficiency and accountability. Collection of assisted passage loans was transferred to Financial Services. Computerized accounting was established.

Management Services undertook a number of studies on systems designs and programming for a number of departmental programs and projects. Accommodation and communications facilities were improved.

Personnel Service

Classification of positions continued to be a major task. Some 2,246 positions were classified during the year, virtually completing the classification conversion program. Additional classification authority was given to regional officers.

A staff inventory was being completed to provide data on employees' qualifications and training requirements. Information on executive, scientific, professional, administrative and foreign service occupational groups is being gathered. The Staff Training and Development Unit provided courses in management, counselling, organization, research and orientation.

Information Service

Information priorities were established consistent with the following objectives:

To inform Canadians of services available at Canada Manpower Centres and encourage them to use the services.

To foster understanding of the role and impact of Immigration and Manpower policies from the viewpoint of helping Canada's growth.

To stimulate awareness of national Manpower and Immigration policies and programs in a context of social and economic change.

To improve internal information for departmental officers here and abroad.

To inform prospective immigrants and others abroad about Canada.

The Information Service was assigned responsibility for exchange of information with a number of national and regional organizations.

A number of pamphlets was made available dealing with departmental policies. The "Canadian Opportunities" series designed to inform prospective immigrants about Canada, was revised for publication in nine languages in addition to English and French.

A number of exhibits was produced for showing at International Trade Fairs; two exhibits on Immigration were shown in the United States where the Department participated in 15 fairs and exhibitions.

A film was undertaken in co-operation with the National Film Board, describing services available to employers at Canada Manpower Centres. A number of short film clips was produced through the National Film Board and an advertising agency to promote summer employment for university students. A number of films was purchased from the Film Board for training purposes and a set of the CBC's "City" series was purchased for overseas use.

The Information Service was active in two national advertising programs: one designed to stimulate the hiring of students for summer work, the other to inform employers of services available through Canada Manpower Centres.

Information activities abroad included distribution of press releases and feature articles on Canadian subjects and the supplying of information for radio and television programs. A number of exhibits were displayed in the United Kingdom and France.

Information was supplied relating to conditions in Canada in a context of particular interest to prospective immigrants. Material was obtained with a view to launching promotional programs in Austria and Germany.

Canada's response to the Czechoslovakian crisis occasioned considerable interest in Europe and formed the subject of a number of broadcasts.

APPENDIX I

ACTS ADMINISTERED BY THE DEPARTMENT

Under the provisions of the Government Organization Act, 1966, the following responsibilities were assigned to the Department of Manpower and Immigration: development and utilization of manpower resources in Canada; employment services; and immigration.

Within the scope of the foregoing responsibilities, the Acts administered by the Department are as follows:

- Immigration Act (R.S., c.325)
- Adult Occupational Training Act (1966-67, c.94)
- Part II of the Unemployment Insurance Act (1955, c.50)
- Reinstatement in Civil Employment Act (R.S., c.236)
- Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act (1960-61, c.26)
- Canada Manpower and Immigration Council Act (1967-68, c.13)
- The Training Allowance Act (1966-67, c.27)

APPENDIX 2

OCCUPATIONAL TRAINING FOR ADULTS PROGRAM

Number of Clients Authorized* 1968-69

Province	Public Institutions		Private Schools	Industry	Total
	General	Apprenticeship			
Newfoundland	8,780	1,134	—	2,100	12,014
P.E.I.	2,508	108	—	175	2,791
Nova Scotia	11,079	4,105	502	2,030	17,716
New Brunswick	6,062	1,080	129	840	8,111
ATLANTIC	28,429	6,427	631	5,145	40,632
QUEBEC	77,761	16,689	142	4,060	98,652
ONTARIO	69,608	13,502	921	17,185	101,216
Manitoba	10,661	1,242	130	3,885	15,918
Saskatchewan	5,644	2,539	290	1,890	10,363
Alberta	8,152	10,640	543	2,555	21,890
N.W.T.	209	—	—	—	209
PRAIRIE	24,666	14,421	963	8,330	48,380
British Columbia	8,570	2,971	493	280	12,314
Yukon Territory	—	—	6	—	6
PACIFIC	8,570	2,971	499	280	12,320
CANADA	209,034	54,010	3,156	35,000	301,200

*Includes part-time training.

APPENDIX 3
OCCUPATIONAL TRAINING FOR ADULTS
Expenditures (1) 1968-69

Province	Federal Payments		
	Training	Allowances	Total
Newfoundland	3,767,382	3,561,966	7,329,348
P.E.I.	661,442	1,319,291	1,980,733
Nova Scotia.	4,562,429	6,645,379	11,207,808
New Brunswick.	2,298,708	3,050,835	5,349,543
Atlantic Region	11,289,961	14,577,471	25,867,432
Quebec Region.	30,454,900	35,867,372	66,322,272
Ontario Region.	23,760,621	38,008,367	61,768,988
Manitoba	4,572,548	4,632,080	9,204,628(2)
Saskatchewan.	2,534,120	3,460,863	5,994,983
Alberta	5,539,801	6,569,519	12,109,320
N.W.T..	165,968	34,556	200,524
Prairie Region	12,812,437	14,697,018	27,509,455
British Columbia.	3,347,423	5,122,837	8,470,260
Yukon.	—	27,369	27,369
Pacific Region	3,347,423	5,150,206	8,497,629
CANADA.	81,665,342	108,300,434	189,965,776

(1) Includes payments to private schools and training-in-industry.

(2) OTA expenditures for Manitoba in 1968-69 should probably be \$8.7 million, and expenditures for the other Prairie provinces correspondingly higher. The discrepancy is due to coding errors, namely that some expenditures were coded to the Prairie Regional Office located in Manitoba, rather than to the appropriate province to which payments were made.

APPENDIX 4
CAPITAL GRANTS PAYMENTS 1968-69

Province	Expenditures
	\$
Newfoundland	—
Prince Edward Island	200,188
Nova Scotia.	10,150,306
New Brunswick.	9,814,192
Quebec	55,820,349
Ontario	9,202,128
Manitoba	7,203,043
Saskatchewan.	6,790,606
Alberta	1,708,840
British Columbia.	5,059,893
Northwest Territories	—
Yukon.	—
CANADA.	105,949,545

APPENDIX 5
MANPOWER MOBILITY PROGRAM
Number of Grants Authorized
1968-69

Province, Region Canada	Type of Grants			
	Trainee Travel	Exploratory	Relocation	Total
Newfoundland	3,660	337	342	4,339
Prince Edward Island	249	26	36	311
Nova Scotia	3,674	245	185	4,104
New Brunswick	2,510	191	142	2,843
Atlantic Region	10,093	799	705	11,597
Quebec - Province and Region	3,274	2,484	2,242	8,000
Ontario - Province and Region	8,160	2,304	2,732	13,196
Manitoba	1,155	165	152	1,472
Saskatchewan	2,996	140	236	3,372
Alberta	3,648	95	99	3,842
Northwest Territories	101	2	3	106
Prairie Region	7,900	402	490	8,792
British Columbia	2,343	357	421	3,121
Yukon	17	5	1	23
Pacific Region	2,360	362	422	3,144
CANADA	31,787	6,351	6,591	44,729

APPENDIX 6
MANPOWER MOBILITY PROGRAM
Expenditures 1968-69

Province Region and Canada	Trainee Travel Grants	Exploratory Grants		Relocation Grants					Medical Examin- ations	Total
		Travel Costs	Depend- ants Allowance	Travel Costs Workers	Travel Costs Depend- ants	Movement Household Effects	Re-estab- lishment Allowances	Home Owners Allow- ances		
Newfoundland	\$ 96,700	\$ 16,564	\$ 1,591	\$ 14,038	\$15,866	\$ 52,355	\$ 143,112	\$ 27,500	\$ 474	\$ 368,200
Prince Edward Island	2,855	866	188	1,222	457	10,073	13,386	2,000	48	31,095
Nova Scotia	53,399	8,490	1,307	3,618	6,821	35,360	66,253	12,063	577	187,888
New Brunswick	20,804	8,562	1,334	4,409	4,317	20,795	73,654	5,000	223	139,098
ATLANTIC REGION	173,758	34,482	4,420	23,287	27,461	118,583	296,405	46,563	1,322	726,281
Quebec										
PROVINCE AND REGION	53,349	66,879	22,232	46,629	18,737	358,541	698,212	60,080	959	1,325,618
Ontario PROVINCE AND REGION	94,251	48,017	15,568	31,175	13,020	229,681	709,183	51,752	20,943	1,213,590
Manitoba	24,970	6,484	2,246	2,918	2,091	29,357	64,267	6,000	119	138,452
Saskatchewan	30,553	4,298	693	4,144	2,965	57,886	94,836	14,230	18	209,623
Alberta	56,534	3,808	573	2,437	1,492	25,931	32,632	5,160	35	128,602
Northwest Territories	10,704	—	—	359	—	262	—	—	—	11,325
PRAIRIE REGION	122,761	14,590	3,512	9,858	6,548	113,436	191,735	25,390	172	488,002
British Columbia	128,967	12,758	2,139	19,260	6,248	110,373	188,230	24,668	12	492,655
Yukon Territory	1,804	236	—	14	—	—	—	—	—	2,054
PACIFIC REGION	130,771	12,994	2,139	19,274	6,248	110,373	188,230	24,668	12	494,709
CANADA	\$574,890	\$176,962	\$47,871	\$130,223	\$72,014	\$930,614	\$2,033,765	\$208,453	\$23,408	\$4,248,200

APPENDIX 7

MANPOWER CONSULTATIVE SERVICE

Summary of Manpower Assessment Incentive Agreements

Showing per capita cost by Region and for Canada since the application of the
Manpower Adjustment Program in February, 1965

Region	No. of Programs	Total Actual Cost	No. of Employees Affected
COMPLETED PROGRAMS:			
Atlantic	3	\$149,247.10	1,850
Quebec	13	265,091.86	34,398
Ontario	6	60,948.48	7,930
Prairie	2	10,590.24	1,250
Pacific	4	25,289.64	1,570
CANADA	28	511,167.32	46,998
PROGRAMS STILL IN PROGRESS:			
Atlantic	2	\$ 61,450.00	9,000
Quebec	28	379,500.00	79,240
Ontario	3	7,000.00	560
Prairie	—	—	—
Pacific	1	20,000.00	4,000
CANADA	34	\$467,950.00	92,800

APPENDIX 8

STATEMENT OF EXPENDITURES 1968-69

\$'000's

	Total	H.Q.	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Que.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	Yukon	N.W.T.
Departmental Administration . . .	4,303	4,303												
Development & Utilization of Manpower														
Oper. & Maint.	130,284	2,599	4,482	929	7,181	3,947	43,032	39,033	7,615	3,922	8,007	9,263	77	197
Grants	247,203	26	4,348	1,920	17,173	13,455	105,109	56,304	13,185	11,931	10,773	12,740	32	107
Immigration	29,380	9,715	100		689	346	4,575	8,976	1,123	345	1,079	2,430	2	—
Program Development														
Oper. & Maint.	3,798	3,798												
Grants	627	627												
TOTAL	415,595	21,071	8,930	2,849	25,055	17,748	152,857	104,259	21,923	16,198	19,859	24,432	110	304

APPENDIX 9
PRINCIPAL COUNTRIES OF LAST PERMANENT RESIDENCE OF IMMIGRANTS
COMING TO CANADA

Source countries	Fiscal Year 1967-68	Fiscal Year 1968-69
United Kingdom and Northern Ireland	55,739	36,344
Italy	28,637	16,943
Germany	11,805	8,297
Greece	9,230	7,667
France	9,219	7,469
Portugal	9,800	6,610
Egypt	1,669	2,025
Morocco	330	1,355
Rep. of South Africa	1,374	787
China (Mainland, Hong Kong, Taiwan)	7,081	8,354
India	4,106	3,326
Philippines	2,927	2,770
Australia	4,892	3,394
New Zealand	1,215	1,060
United States of America	18,858	21,673
Trinidad - Tobago	2,477	3,093
Jamaica	3,429	2,965
Guyana	803	923
Brazil	678	470
Argentina	519	421
Fiji Islands	182	324
Mauritius	59	63

APPENDICE 9
PRINCIPAUX PAYS DE DERNIÈRE RÉSIDENCE DES
IMMIGRANTS VENUS AU CANADA

Année financière	Année financière	Pays d'origine
1968-1969	1967-1968	
36,344	55,739	Royaume-Uni et Irlande du Nord
16,943	28,637	Italie
8,297	11,805	Allemagne
7,667	9,230	Grèce
7,469	9,219	France
6,610	9,800	Portugal
2,025	1,669	Egypte
1,355	330	Maroc
789	1,374	République Sud-africaine
8,354	7,081	Chine (Continental, Hong Kong, Taiwan)
3,326	4,106	Inde
2,770	2,927	Philippines
3,326	4,892	Australie
1,060	1,215	Nouvelle-Zélande
21,673	18,858	Etats-Unis d'Amérique
3,093	2,477	Trinidad-Tobago
2,965	3,429	Jamaïque
923	803	Guyane
470	678	Bresil
421	519	Argentine
324	182	Iles Fidji
63	59	Ile Maurice

APPENDICE 5
PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE
Nombre de subventions autorisées
1968-1969

Province, région Canada	Genre de subventions			
	Déplacement des stagiaires	Prospection	Rétablis- sement	Total
Terre-Neuve	3,660	337	342	4,339
Ile-du-Prince-Edouard	249	26	36	311
Nouvelle-Ecosse	3,674	245	185	4,104
Nouveau-Brunswick	2,510	191	142	2,843
Région Atlantique	10,093	799	705	11,597
Province et région du Québec	3,274	2,484	2,242	8,000
Province et région de l'Ontario	8,160	2,304	2,732	13,196
Manitoba	1,155	165	152	1,472
Saskatchewan	2,996	140	236	3,372
Alberta	3,648	95	99	3,842
Territoires-du-Nord-Ouest	101	2	3	106
Région des Prairies	7,900	402	490	8,792
Colombie-Britannique	2,343	357	421	3,121
Yukon	17	5	1	23
Région du Pacifique	2,360	362	422	3,144
CANADA	31,787	6,351	6,591	44,729

APPENDICE 6
PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE
Dépenses 1968-1969

Province, Région et Canada	Subven- tions dépla- cement	Subventions- prospection					TOTAL
		Person- nes à charge	Person- ne à charge	Travail- leurs	Person- nes à charge	Effets mobiliers	
Terre-Neuve	\$ 96,700.	\$ 16,564.	\$ 1,591.	\$ 14,038.	\$ 15,866.	\$ 52,355.	\$ 368,200.
Ile-du-Prince-Edouard	2,855.	866.	188.	1,222.	457.	10,073.	31,095.
Nouvelle-Ecosse	53,399.	8,490.	1,307.	3,618.	6,821.	35,360.	187,888.
Nouveau-Brunswick	20,804.	8,562.	1,334.	4,409.	4,317.	20,795.	139,098.
RÉGION ATLANTI- QUE	173,758.	34,482.	4,420.	23,287.	27,461.	118,583.	726,281.
PROVINCE ET RÉGION	53,349.	66,879.	22,232.	46,629.	18,737.	358,541.	1,325,618.
Ontario	94,251.	48,017.	15,568.	31,175.	13,020.	229,681.	1,213,590.
PROVINCE ET RÉGION	24,970.	6,484.	2,246.	2,918.	2,091.	29,357.	138,452.
Saskatchewan	30,553.	4,298.	693.	4,144.	2,965.	57,886.	209,623.
Alberta	56,534.	3,808.	573.	2,437.	1,492.	25,931.	128,602.
Territoires du Nord- Ouest	10,704.	—	—	359.	—	262.	11,325.
RÉGION DES PRAIRIES	122,761.	14,590.	3,512.	9,858.	6,548.	113,436.	488,002.
Colombie-Britannique	128,967.	12,758.	2,139.	19,260.	6,248.	110,373.	492,655.
Territoire du Yukon	1,804.	236.	—	14.	—	—	2,054.
RÉGION DU PACIFIQUE	130,771.	12,994.	2,139.	19,274.	6,248.	110,373.	494,709.
CANADA	\$574,890.	\$176,962.	\$47,871.	\$130,223.	\$72,014.	\$930,614.	\$4,248,200.

APPENDICE 3 FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES Dépenses (1) 1968-1969

Déboursés du gouvernement fédéral				Province	
				Formation	Allocations
				Total	
Terre-Neuve	3,767,382	3,561,966	7,329,348		
I.-P.-E.	661,442	1,319,291	1,980,733		
Nouvelle-Ecosse	4,562,429	6,645,379	11,207,808		
Nouveau Brunswick	2,298,708	3,050,835	5,349,543		
Région Atlantique	11,289,961	14,577,471	25,867,432		
Région du Québec	30,454,900	35,867,372	66,322,272		
Région de l'Ontario	23,760,621	38,008,367	61,768,988		
Manitoba	4,572,548	4,632,080	9,204,628(2)		
Saskatchewan	2,534,120	3,460,863	5,994,983		
Alberta	5,539,801	6,569,519	12,109,320		
T.-N.-O.	165,968	34,556	200,524		
Région des Prairies	12,812,437	14,697,018	27,509,455		
Colombie-Britannique	3,347,423	5,122,837	8,470,260		
Yukon	—	27,369	27,369		
Région du Pacifique	3,347,423	5,150,206	8,497,629		
CANADA	81,665,342	108,300,434	189,965,776		

(1) Comprend les paiements aux écoles privées et pour des cours de formation dans l'industrie.

(2) Les dépenses consenties pour la Formation professionnelle des adultes pour le Manitoba en 1968-1969 devraient atteindre probablement \$8.7 millions; de même, les dépenses pour les autres provinces des Prairies devraient être plus élevées. Cet écart est attribuable aux erreurs de codification; par exemple, certaines dépenses ont été attribuées au Bureau régional des provinces des Prairies, situé au Manitoba, plutôt qu'à la province à laquelle les paiements ont été faits.

APPENDICE 4 SUBVENTIONS EN IMMOBILISATION — 1968-1969

Province	Dépenses
Terre-Neuve	—
Ile-du-Prince-Edouard	200,188
Nouvelle-Ecosse	10,150,306
Nouveau-Brunswick	9,814,192
Québec	55,820,349
Ontario	9,202,128
Manitoba	7,203,043
Saskatchewan	6,790,606
Alberta	1,708,840
Colombie-Britannique	5,059,893
Territoires du Nord-Ouest	—
Yukon	—
CANADA	105,949,545

LOIS APPLIQUÉES PAR LE MINISTÈRE

APPENDICE 1

Au terme des dispositions de la Loi sur l'organisation du gouvernement, 1966, les responsabilités suivantes incombent au ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration; l'organisation et l'utilisation des ressources en main-d'œuvre au Canada; les services d'emploi; et l'immigration.

Dans le cadre des attributions précitées, les Lois appliquées par le Ministère sont les suivantes:

La loi sur l'immigration (S.R., c. 325)
 La Loi sur la formation professionnelle des adultes (1966-1967, c. 94)
 2^e partie de la Loi sur l'assurance-chômage (1955, c. 50)
 La Loi sur la réintégration dans les emplois civils (S.R., c. 236)
 La Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides (1960-1961, c. 26)
 La Loi sur le Conseil canadien de la main-d'œuvre et de l'immigration (1967-1968, c. 13)
 La Loi sur les allocations de formation (1966-1967, c. 27)

APPENDICE 2

PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

Nombre de clients autorisés* 1968-1969

Province	Institutions publiques		Écoles privées	Industrie	Total
	Générales	Apprentissage			
Terre-Neuve	8,780	1,134	—	2,100	12,014
I.-P.-E.	2,508	108	—	175	2,791
Nouvelle-Écosse	11,079	4,105	502	2,030	17,716
Nouveau-Brunswick	6,062	1,080	129	840	8,111
ATLANTIQUE	28,429	6,427	631	5,145	40,632
QUÉBEC	77,761	16,689	142	4,060	98,652
ONTARIO	69,608	13,502	921	17,185	101,216
Manitoba	10,661	1,242	130	3,885	15,918
Saskatchewan	5,644	2,539	290	1,890	10,363
Alberta	8,152	10,640	543	2,555	21,890
T.-N.-O.	209	—	—	—	209
PRAIRIES	24,666	14,421	963	8,330	48,380
Colombie-Britannique	8,570	2,971	493	280	12,314
Territoire du Yukon	—	—	6	—	6
PACIFIQUE	8,570	2,971	499	280	12,320
CANADA	209,034	54,010	3,156	35,000	301,200

* Comprend la formation à temps partiel.

futurs immigrants, ont été fournis. Des documents ont été obtenus aux fins de lancer un programme de publicité en Autriche et en Allemagne.

La réaction canadienne à la crise tchèque a provoqué un intérêt considérable en Europe et a servi de sujet à un grand nombre d'émissions à la radio et à la télévision.

LES SERVICES DE SOUTIEN

Rendre la population plus consciente du rôle des politiques et des programmes nationaux de la main-d'œuvre et de l'immigration dans le contexte des transformations socio-économiques.

Améliorer le vaste réseau d'information interne pour les agents du ministère au Canada et à l'étranger.

Renseigner les immigrants éventuels et autres personnes à l'étranger sur le Canada.

Le Service d'information s'est vu confier la responsabilité d'établir un échange de renseignements entre le ministère et un grand nombre d'organismes nationaux et régionaux.

Certaines plaquettes concernant la politique du ministère ont été mises à la disposition du public. La série des « Réalités canadiennes », destinée à faire connaître le Canada aux futurs immigrants, a été révisée et publiée en neuf langues, en plus de l'anglais et du français.

Quelques stands ont été conçus pour des expositions internationales; deux stands sur l'immigration ont été utilisés aux Etats-Unis, où le ministère a participé à 15 foires et expositions.

Un film, réalisé en collaboration avec l'Office national du Film, décrit les services mis à la disposition des employeurs par les Centres de Main-d'œuvre du Canada. Un certain nombre de films très courts ont été réalisés par l'Office national du Film et une compagnie publicitaire, afin de faire de la publicité au sujet des emplois d'été pour les étudiants. Un certain nombre de films ont été achetés à l'Office national Film aux fins de la formation; de plus, un ensemble des séries anglaises sur les villes (« City »), réalisées par Radio-Canada, a été acheté pour être utilisé outre-mer.

Le Service d'information s'est aussi occupé de deux programmes publicitaires nationaux, l'un destiné à encourager l'embauche des étudiants pour les emplois d'été, l'autre à informer les employeurs sur les services que les Centres de Main-d'œuvre du Canada mettent à leur disposition.

L'information à l'étranger consistait surtout à distribuer des communiqués et des articles de fond sur des sujets se rapportant au Canada, et à fournir des renseignements pour les émissions de radio et de télévision. Un certain nombre de stands ont été exposés au Royaume-Uni et en France. Des renseignements sur les conditions de vie au Canada, dans un contexte offrant un intérêt particulier pour les

Les services de soutien du Ministère comprennent les Services financiers et services de gestion, le Service du personnel et le Service d'information.

Services financiers et services de gestion

Un Service des autorisations a été instauré pour garder à jour les dossiers officiels des directives, ainsi que les guides du ministère. Il a été chargé d'établir les budgets de la main-d'œuvre et d'élaborer un système de comptabilité et de rapport qui fonctionnera à partir de 1969-1970.

Un groupe de travail a examiné tous les aspects des rapports financiers et a fait des propositions, en vue d'améliorer l'efficacité et la comptabilité. Le recouvrement des prêts d'indemnité de passage a passé aux Services financiers. Un système de comptabilité par ordinateur a été établi.

Les Services de gestion ont entrepris un certain nombre d'études sur la conception et la programmation des systèmes relatifs à quelques programmes et projets ministériels. Les services des locaux et des communications ont été améliorés.

Service du personnel

La classification des postes a continué d'être une des tâches essentielles du Service du personnel, qui a réalisé quelque 2,246 classifications au cours de l'année; ce qui terminait pratiquement le programme de transposition. Des pouvoirs plus étendus ont été délégués aux agents régionaux en ce qui concerne la classification.

Un inventaire du personnel visant à réunir des données sur les titres de compétence et sur les besoins en formation des employés, tirait à sa fin. On réunit actuellement des renseignements sur le personnel de la Catégorie de l'exécution, de la Catégorie scientifique et professionnelle, de la Catégorie administrative et du service extérieur. La section de la formation et du perfectionnement du personnel a pourvu à des cours de gestion, de consultation professionnelle, d'organisation, de recherche et d'orientation.

Service d'information

Une définition des priorités en matière d'information a été formulée, en tenant compte des objectifs suivants:

Renseigner le public sur les services que lui offrent les Centres de Main-d'œuvre du Canada et l'inciter à s'en prévaloir.

Faire mieux comprendre le rôle et la répercussion des politiques d'immigration et de main-d'œuvre dans l'aide qu'elles apportent à la croissance du Canada.

d'indemnité de passage et aussi une aide d'urgence, au besoin.

Appels

La Commission d'appel de l'immigration, organisme indépendant et jouissant de grands pouvoirs, a été créée en 1967 afin de protéger les droits des particuliers. La Commission a le pouvoir, soit pour des motifs légaux, soit par compassion, d'arrêter l'exécution de l'ordonnance d'expulsion. On peut en appeler à la Cour suprême du Canada d'une décision de la Commission sur une question de droit uniquement.

La Commission d'appel de l'immigration est appelée à exercer ses fonctions pendant les douze mois de l'année civile. Sur 1,315 appels interjetés contre des ordonnances d'expulsion en 1968, 33 ont été maintenus pour motifs légaux. Il y a eu expulsion dans 596 cas, mais on a suspendu l'expulsion dans 522 cas dont l'appel avait pourtant été rejeté. Cent vingt appels ont été reportés et 44 retirés volontairement.

mouvement des immigrants qualifiés capables de s'établir au sein de la communauté canadienne, environ 179,161 immigrants ont été admis en 1968-1969, ce qui représente un déclin de 16,5 pour cent par rapport à l'année précédente.

Environ 52,1% (93,346) des nouveaux venus se sont mis à la recherche d'un emploi dès leur arrivée au Canada ou peu après.

Les réfugiés

Les dernières dispositions ont été prises en vue de l'adhésion du Canada à la Convention des Nations Unies relative au statut des réfugiés, au Protocole de 1965 à cette Convention et à l'Accord de La Haye relatif aux marins réfugiés. Même si le traitement qu'accorde le Canada aux réfugiés est par principe déjà conforme à la lettre et à l'esprit de ces instruments internationaux, le fait d'adhérer à la Convention équivaudra à l'acceptation officielle des normes internationales de protection des réfugiés et à l'acceptation du terme «réfugié», selon la définition internationale et universelle.

Les réfugiés venus au Canada au cours des vingt dernières années étaient en majorité Européens, et ils sont arrivés en partie parce que les politiques du pays visaient à aider les personnes déplacées par la Seconde Guerre mondiale. Il est probable qu'en adhérant à la Convention, le Canada recevra un plus grand nombre de réfugiés d'autres parties du monde.

Le mouvement spécial des réfugiés tchécoslovaques

Peu de Canadiens oublieront l'entrée des troupes du Pacte de Varsovie en Tchécoslovaquie en août 1968. Des milliers de Tchécoslovaques ont demandé leur admission au Canada. On a assoupli les formalités et 10,975 Tchécoslovaques sont entrés au Canada entre le 20 août 1968 et le 13 mars 1969.

Des mesures spéciales furent prises: par exemple, le personnel des centres de réfugiés fut augmenté, certaines formalités furent assouplies, et des prêts accordés pour couvrir les frais de transport et de premier établissement. Une aide financière fut accordée aux étudiants désirant poursuivre des études post-secondaires et des cours de langue ou de formation professionnelle furent donnés aux autres réfugiés. De nombreuses organisations canadiennes, des universités, des organismes provinciaux ou municipaux ont coopéré à l'établissement des réfugiés. Sans cette coopération publique et privée, la tâche aurait été cent fois plus difficile.

Les Biatrais

Des dispositions ont été prises pour prolonger le séjour des Biatrais qui sont au Canada en vertu d'un statut temporaire et qui ne veulent pas regagner leur pays tant que

Indemnités de passage

Les nouveaux arrivants qui n'ont pas d'autres sources de secours reçoivent une aide financière sous forme de prêts

Marins déserteurs

Des marins ont continué à désertir pour tenter d'entrer facilement et rapidement au Canada, en général, afin d'être libres. Au cours de l'année 1968, 682 marins déserteurs au total ont été retrouvés et 344 d'entre eux ont fait l'objet d'une ordonnance d'expulsion.

Marins déserteurs

Des marins ont continué à désertir pour tenter d'entrer facilement et rapidement au Canada, en général, afin d'être libres. Au cours de l'année 1968, 682 marins déserteurs au total ont été retrouvés et 344 d'entre eux ont fait l'objet d'une ordonnance d'expulsion.

Marins déserteurs

Des marins ont continué à désertir pour tenter d'entrer facilement et rapidement au Canada, en général, afin d'être libres. Au cours de l'année 1968, 682 marins déserteurs au total ont été retrouvés et 344 d'entre eux ont fait l'objet d'une ordonnance d'expulsion.

Les contestataires

Les visiteurs qui, lors de leur séjour au Canada, se livrent à une activité illégale ou à des actes susceptibles de troubler la paix, l'ordre et la sécurité, peuvent être invités à quitter le pays. D'une manière générale, tout en poursuivant une politique fondée à la fois sur la protection de la sécurité nationale et sur le respect de la libre opinion, même dissidente, le Ministère recherche un moyen terme en permettant l'entrée de ces contestataires, ou personnes qui veulent tout changer de fond en comble, à condition qu'une organisation responsable les prenne en charge et pourvu que l'on puisse s'attendre que leur séjour temporaire n'incite pas à l'émeute ou à des désordres graves. La difficulté consiste, en fait, à dépisiter les personnes qui ne sont pas seulement contestataires, mais indésirables à cause de leurs antécédents et agissements. On étudie actuellement des méthodes pour mieux identifier ces personnes.

Aéroports internationaux

Des efforts ont été faits pour alléger les procédures d'examen aux aéroports internationaux. Devant l'arrivée imminente des avions géants au cours des années 1970, «l'examen primaire global» qui avait été prévu, sera rapidement adopté; c'est-à-dire que les passagers seront examinés par un seul agent, chargé à la fois des formalités exigées par la Douane, l'Immigration, la Santé et l'Agriculture.

Bureaux d'immigration à l'étranger

De nouveaux bureaux d'immigration ont été ouverts à Manchester (Angleterre) et à Sydney (Australie). Des bureaux ont été fermés à Munich, à Leeds, Bristol et Liverpool. De plus, on a agrandi les bureaux de Beyrouth, Hong Kong, Islamabad, New Delhi, Port of Spain et Tel-Aviv pour répondre au nombre croissant des demandes.

De nouveaux bureaux d'immigration ont été ouverts à Manchester (Angleterre) et à Sydney (Australie). Des bureaux ont été fermés à Munich, à Leeds, Bristol et Liverpool. De plus, on a agrandi les bureaux de Beyrouth, Hong Kong, Islamabad, New Delhi, Port of Spain et Tel-Aviv pour répondre au nombre croissant des demandes.

LA POLITIQUE D'IMMIGRATION

DESTINATION DES IMMIGRANTS

Province	1967-1968	1968-1969
Terre-Neuve	998	970
Ile-du-Prince-Édouard	159	168
Nouvelle-Écosse	2,320	1,997
Nouveau-Brunswick	1,210	1,128
Québec	43,146	34,323
Ontario	112,199	93,352
Manitoba	9,547	8,335
Saskatchewan	3,664	3,530
Alberta	14,763	12,994
Colombie-Britannique	26,314	22,172
Yukon/Territoire du Nord-Ouest	168	192

La Division de l'Immigration, qui fonctionne sous la direction d'un sous-ministre adjoint, a de multiples responsabilités que peuvent résumer les termes suivants: recrutement et sélection, mise en exécution et contrôle.

Le Ministère met à la disposition des futurs immigrants des services d'information et d'orientation et prête une attention toute particulière à ceux qui sont jugés capables de rendre service au Canada. Les demandes de statut d'immigrant proviennent de trois sources: les candidats indépendants outre-mer; les citoyens ou résidents canadiens qui demandent l'admission de personnes à charge ou d'autres parents; les personnes qui, étant au Canada, demandent le statut de résident permanent. Des dispositions spéciales sont prises à l'égard des réfugiés en vue de leur établissement au Canada.

ACTIVITÉS DES IMMIGRANTS

Année financière 1967-1968	Année financière 1968-1969	Professions
33,447	32,090	Administration, professions libérales et techniques
37,173	28,905	Fabrication, mécanique, construction
16,012	12,507	Travail de bureau
10,141	9,263	Services et loisirs
3,195	3,039	Agriculture
7,025	2,541	Manœuvres
7,076	5,001	Autres professions (Commerce et finances, mines, etc.)

Le Ministère se préoccupe aussi des personnes qui sont au Canada illégalement et de celles qui ont obtenu le statut de résident permanent, mais qui ont pu fournir ensuite aux autorités des raisons justifiant la révocation de leur statut. Conformément au principal objectif de la politique d'immigration, qui vise à encourager et à stimuler le

PAYS D'OÙ VIENNENT LES IMMIGRANTS*

Année financière 1967-1968	Année financière 1968-1969	Pays
151,063	113,616	Europe
4,347	5,202	Afrique
26,593	21,775	Asie
6,113	4,456	Australie
28,059	30,913	Amérique du Nord et Amérique centrale
3,064	2,807	Amérique du Sud
249	392	Océanie

*De plus amples renseignements sur le pays d'origine des immigrants au Canada sont exposés à l'Appendice 7.

Le but premier des politiques et des programmes d'immigration est d'encourager et de faciliter la venue au Canada de gens possédant des talents et des compétences qui sont en grande demande dans notre pays. D'autres objectifs sont la réunion des familles et l'allègement des problèmes internationaux des réfugiés.

Depuis la Seconde Guerre mondiale, le Canada a accueilli plus de 3,1 millions d'immigrants, alors qu'on estime à plus d'un million le nombre d'émigrants. Voici les pays de dernière résidence des immigrants de l'après-guerre:

Grande-Bretagne, 28%; Italie, 14%; Allemagne et Autriche, 12%; Hollande, 5%, et États-Unis, 9%.

L'introduction, en 1967, des nouveaux critères de sélection a entraîné une certaine évolution de l'immigration. Les nouveaux critères se fondent sur l'appréciation des possibilités de réussite de l'immigrant au Canada et tiennent compte de différents facteurs: la formation scolaire et technique, les qualités personnelles, les aptitudes professionnelles, la demande au Canada de spécialisations, les dispositions prises en vue d'un emploi, la connaissance de l'anglais ou du français. Aucun de ces facteurs n'est déterminant en soi, mais, pris ensemble, dans le contexte de la conjoncture du moment au Canada, ils donnent une idée des possibilités d'adaptation du futur immigrant aux conditions de vie canadiennes.

L'élimination des préférences géographiques en ce qui concerne le parrainage et l'application de critères objectifs ont permis de recevoir des immigrants en provenance d'Asie ou des Antilles. Aussi a-t-on pu constater, à la fin de l'année financière, une nette évolution par rapport à l'immigration traditionnelle.

Des brochures intitulées «Perspectives de carrières» sont rédigées et distribuées, en vue de renseigner les étudiants d'universités. Des circulaires concernant les occasions d'emploi dans certaines disciplines sont émises. Un Annuaire des employeurs canadiens qui cherchent à recruter des étudiants canadiens à l'étranger a été publié aux fins de l'«Opération Récupération».

Quatre-vingt-huit publications ont paru en vertu du Programme des conditions d'exercice des professions; elles fournissent des données sur les professions et sont à l'usage des agents d'immigration, des immigrants eux-mêmes et des Centres de Main-d'œuvre du Canada.

Trente-trois nouveaux titres ont été ajoutés à la série «Professions au Canada», ce qui fait un total de 65 titres. Cette série est consacrée à l'orientation dans les écoles, les centres de main-d'œuvre et les bureaux d'immigration.

Le Service d'établissement des programmes a également préparé les «profils de secteurs», descriptions des caractéristiques économiques et sociales du secteur régional desservi par chaque Centre de Main-d'œuvre du Canada.

L'analyse des programmes conduit à l'évaluation rationnelle des objectifs des programmes selon les frais et les bénéfices prévus. L'analyse de rentabilité identifie et estime le coût des activités données sous le rapport des avantages produits. Voilà quelques aspects des mesures prises pour s'assurer qu'une fois établis et mis en œuvre, les programmes répondent à leur but et conservent leur caractère essentiel, qui est de produire des avantages précis pour certaines gens dans des conditions bien définies et à un coût raisonnable.

Toutefois, malgré leur ampleur, les programmes ratent leurs buts lorsque les frais subis l'emportent sur les bénéfices accumulés, ou lorsqu'ils s'éloignent de leurs objectifs ou encore lorsqu'ils ne réussissent pas à profiter aux gens pour lesquels ils sont destinés. Les techniques de planification, de recherche et d'évaluation cherchent à éliminer ces risques. Les données sont recueillies auprès des personnes qui participent directement aux programmes de placement, de formation ou de mobilité de notre ministère en tant que demandeurs, bénéficiaires ou usagers. Les mêmes techniques et méthodes servent à juger de l'état des programmes d'immigration.

Dans l'analyse et l'évaluation des programmes, une attention particulière est accordée aux régions à croissance lente et à la création d'occasions d'emploi pour les défavorisés et les pauvres. La « charge » économique des programmes de formation, de mobilité et de main-d'œuvre est évaluée avec soin à la lumière des révisions économiques saisonnières et cycliques.

Études sur la main-d'œuvre et la mobilité

Il est important pour les gens chargés de la planification dans l'industrie d'obtenir des renseignements sur les besoins de main-d'œuvre à l'échelle nationale. On a publié un rapport sur les besoins de main-d'œuvre dans la prochaine décennie et on a commencé à faire des projections pour les besoins en 1975.

Des enquêtes de contrôle ont été menées auprès des travailleurs déplacés en vertu de subventions de mobilité. De telles enquêtes ont aussi été menées, aux fins d'une évaluation, auprès de stagiaires qui avaient terminé des cours de formation en 1968-1969.

Enquêtes et rapports

Des enquêtes ont été menées auprès des Canadiens poursuivant des études aux États-Unis et au Royaume-Uni; de plus on a rassemblé des données de l'enquête annuelle sur les finissants dans les universités au Canada. L'enquête sur les emplois vacants a été organisée pour suppléer au manque de renseignements disponibles sur les emplois disponibles dans l'économie canadienne.

Au nom du ministère, le Bureau fédéral de la statistique mène l'Enquête sur les emplois vacants qui vise à

RECHERCHE, PLANIFICATION ET ÉVALUATION

planification pour servir de base à une évaluation et appréciation d'un choix de programmes sous le rapport du coût, des profits et de l'efficacité.

Parmi les projets entrepris figurent des études sur les besoins et les approvisionnements en main-d'œuvre, par profession et par région, jusqu'en 1975; sur l'offre et la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée et sur la mobilité au sein même des professions. On a également étudié les répercussions sur la population active des nouvelles exigences concernant la productivité et la technologie.

Une communication a été préparée sur le programme canadien de formation des adultes, à l'intention de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement économiques); d'autres communications sur une innovation du Ministère, soit l'emploi de modèles dans les aspects coûts-bénéfices du domaine de la main-d'œuvre, ont été préparées pour la Conférence nord-américaine sur l'analyse de la rentabilité.

Subventions à la recherche

Les programmes de subventions à la recherche administrés par le Service d'établissement des programmes comprennent:

- le programme général de subventions à la recherche; les subventions à la recherche en réadaptation professionnelle;
- les subventions à la recherche en formation de la main-d'œuvre.

Le gouvernement fédéral assure entièrement le financement des deux premiers programmes. Le coût du troisième est partagé avec les provinces.

Dans le cadre du programme général, neuf subventions ont été accordées et se sont élevées, au total, à \$53,181. Deux subventions ont été accordées à des associations privées, en vue de recherches dans un domaine connexe. Les subventions à la recherche, en réadaptation professionnelle, entreprise sous la direction du Service d'établissement des programmes, se sont élevées à \$60,885. La Direction de l'utilisation de la main-d'œuvre a entrepris l'exécution d'un projet de recherche sur la réadaptation professionnelle, sur une base de frais partagés avec une province. La part du gouvernement fédéral a été de \$76,303. Pour la recherche en formation de la main-d'œuvre, la part des subventions accordées par le gouvernement fédéral a été de \$278,972.

Pour être efficaces, les programmes doivent avoir fait

l'objet de recherches suffisantes, d'une planification attentive et d'une évaluation réaliste par rapport à leurs objectifs. Les responsabilités à cet égard ont été confiées au Service d'établissement des programmes, qui sous la surveillance d'un sous-ministre adjoint, administre quatre directions: Recherche, Planification et Évaluation, Analyse du marché du travail et Recherche et analyse de la formation.

L'information essentielle sur le marché du travail est recueillie pour l'usage des Centres de Main-d'œuvre du Canada et pour la formation des administrateurs des programmes.

L'information obtenue se rapporte aux transformations de l'économie et du marché du travail, en ce qui a trait surtout aux fluctuations régionales. À partir de là, le Ministère peut varier de façon appropriée ses diverses politiques de main-d'œuvre et d'immigration.

Les renseignements sur le marché du travail, au niveau national, régional ou local, indispensables à une gestion compétente des ressources en main-d'œuvre, sont mis à la disposition d'organismes ouverts, d'employeurs, ainsi que d'industries et de corps gouvernementaux. La Direction de l'analyse du marché du travail répond à la demande d'information qui provient de demandeurs d'emploi, d'employeurs et de syndicats ouverts, de même que d'organismes gouvernementaux et privés. Essentiellement, le Ministère est la seule source existante d'information complète sur le marché du travail au niveau national, régional ou local, en mesure de fournir des renseignements sur les conditions n'importe où au Canada.

Études sur les emplois

Des études interrompues sur les emplois sont entreprises en diverses professions dans toute l'industrie canadienne.

Au cours de l'année, 6,286 analyses d'emploi ont été entreprises et 291 études sur les professions figurent aux archives. Au total 13,400 études d'emplois et de professions ont été achevées depuis septembre 1966. Une grande partie de ces matières ont servi à établir les définitions sur les professions au Canada pour la nouvelle publication intitulée: Classification et dictionnaire canadiens des professions.

Recherche, Évaluation

La Direction de la recherche a entrepris plusieurs études. Les études furent entreprises par la Direction de la

Sous le chapitre «Opération Récupération», une campagne a été lancée pour rapprocher les Canadiens qui étudient à l'étranger. Sept équipes composées de représentants de l'Association des universités et collèges du Canada, de la Commission de la Fonction publique et de la Division de la Main-d'œuvre du Canada, ont visité 26 universités des États-Unis pour discuter des possibilités d'emploi au Canada. Quelques 12,000 enveloppes contenant de la documentation ont été expédiées aux étudiants canadiens à l'étranger. Ces étudiants ont reçu un Annuaire des employeurs canadiens qui offrent de l'emploi aux étudiants canadiens.

dépenser environ \$2,088,000 par année pour eux et pour leur famille. Leur première année d'emploi leur aura rapporté globalement \$9,114,000 de revenus.

Les programmes du Ministère pour les désavantagés viennent également en aide à d'autres personnes atteintes d'incapacité professionnelle, comme les détenus et les anciens détenus d'établissements pénitentiaires, et les adultes dont les perspectives d'emploi sont restreintes. Le Ministère étudie présentement de nouvelles façons d'aider ces personnes à accéder à un emploi productif et satisfaisant.

Le Ministère a présidé le comité interministériel qui a recommandé des programmes conjoints de formation pour les détenus et les anciens détenus d'établissements pénitentiaires, programmes dont l'exécution est confiée aux Centres de Main-d'œuvre du Canada, pour leur permettre de retrouver des emplois.

Un projet pilote lancé par la Commission de la Fonction publique, avec la collaboration du Ministère, a institué des critères pour permettre l'embauche d'adultes atteints de déficience mentale dans des postes à leur mesure au sein des services gouvernementaux. Neuf adultes ont pu ainsi être placés avec succès, au cours de la première année expérimentale, dans la région d'Ottawa.

On a en outre publié un nouvel Annuaire des ateliers protégés au Canada.

Programmes de main-d'œuvre spéciaux

Le Ministère exécute un certain nombre de programmes spéciaux dans le domaine de la main-d'œuvre.

Le Programme de main-d'œuvre agricole est conçu pour assurer une main-d'œuvre suffisante en agriculture aux moments de pointe des récoltes. Les gouvernements fédéral et provinciaux partagent le coût du recrutement et du transport des travailleurs dans les régions où le travail est en cours. Le programme consiste à recruter et à déplacer des travailleurs des provinces Maritimes et de la province de Québec pour qu'ils puissent aller travailler dans l'Ontario et dans les provinces de l'Ouest; à recruter et à déplacer les travailleurs indiens, les étudiants des écoles secondaires et des universités pour des emplois d'été. De cette façon, on a pu trouver quelque 87,000 travailleurs agricoles pour la saison 1968.

L'accord canadien-américain des travailleurs agricoles facilite le mouvement des travailleurs saisonniers entre les États-Unis et le Canada. Les travailleurs de la province de Québec et des provinces Maritimes sont recrutés pour la récolte des pommes de terre en Nouvelle-Angleterre; et pour la récolte du tabac, on fait venir au Canada des travailleurs des États-Unis.

Pour la récolte des fruits et des légumes au sud-ouest de l'Ontario, les travailleurs saisonniers nous viennent des

Travailleurs âgés

Par le truchement d'une vaste campagne d'information, le Ministère a continué de mettre l'économie et sur l'importance d'utiliser leur expérience et leurs talents. Assurés d'un travail utile pour plusieurs années encore, de plus en plus nombreux sont ceux qui profitent des cours de formation. Environ 9,600 hommes de plus de 45 ans ont été dirigés vers des cours de formation et de perfectionnement, ainsi que 2,600 femmes du même groupe d'âge.

Le Ministère, en collaboration avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, a aidé les Indiens qui le désiraient à s'établir hors des réserves. Une étude est présentement en cours pour déterminer les facteurs qui poussent les Indiens à travailler dans des secteurs éloignés de leurs réserves.

Programmes pour les étudiants

Tous les ans, au printemps, un grand nombre d'étudiants arrivent sur le marché du travail. Le Ministère aide ces étudiants à trouver des emplois d'été en coordonnant les exigences des ministères du gouvernement en matière d'emploi, en lançant une vaste campagne de publicité pour promouvoir l'embauche des étudiants en été et en mettant à la disposition des étudiants les services de placement des Centres de Main-d'œuvre du Canada.

Environ 12,000 étudiants canadiens font des études à l'étranger, la majorité aux États-Unis. Le Ministère, de concert avec la Commission de la Fonction publique et l'Association des universités et collèges du Canada, a fait un effort spécial pour renseigner les étudiants canadiens à l'étranger sur les possibilités d'emploi qui existent au Canada.

L'Enquête sur les emplois vacants, de l'Enquête sur les pénétrées par profession et autres sources de données sur le marché du travail.

Etablissement des immigrants

Les Centres de Main-d'œuvre du Canada aident les immigrants à obtenir de l'emploi en les renseignant et en leur donnant des conseils sur le permis nécessaire à l'exercice de leur profession ou sur les exigences syndicales. Ils aident aussi les immigrants à trouver du logement.

Le Ministère collabore étroitement avec les provinces et les organismes privés dans l'établissement des immigrants. Il collabore également avec les provinces pour offrir des cours de langues aux immigrants qui doivent apprendre le français ou l'anglais de façon à trouver un emploi convenable.

Les immigrants indépendants (sans répondant) reçoivent, au besoin, les mêmes secours financiers en attendant d'obtenir de l'emploi.

Des soins médicaux ou dentaires leur sont assurés par l'intermédiaire d'un fonds que le Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social met à la disposition de ceux qui ne peuvent pas payer.

Quant à ceux qui ne peuvent bénéficier des régimes hospitaliers provinciaux, les frais de traitements indispensables au cours des douze premiers mois de résidence peuvent être partagés à la faveur d'accords conclus entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux.

Adaptation au changement

Lorsque des transformations technologiques ou autres menacent de désorganiser la main-d'œuvre, le Service consultatif de la Main-d'œuvre est à la disposition des travailleurs et des employeurs pour les aider à trouver des solutions à leurs difficultés. Lorsque l'on projette de faire un changement, la condition essentielle à observer pour y réussir consiste à ne pas tarder à en donner avis à ce service, afin de permettre qu'une étude conjointe soit faite et qu'il y ait consultation à cette fin.

Le Service consultatif de la Main-d'œuvre a des représentants dans les régions. Sa création découle de l'inquiétude que créent les déplacements et la désorganisation causée par les transformations technologiques dans l'industrie.

Il s'est produit en de nombreux cas des problèmes qui auraient pu être évités au moyen d'une planification faite à l'avance et d'une entente mutuelle.

Le Service fournit un certain encouragement d'ordre financier et donne des conseils techniques, afin d'aider la direction et les travailleurs à trouver des moyens d'adaptation mutuellement avantageux.

Par exemple, le gouvernement fédéral paie la moitié des frais d'études conjointes qui portent sur les effets des transformations technologiques ou autres.

Services aux désavantagés

Le Ministère collabore pleinement avec les provinces et offre divers programmes d'aide visant à réadapter les handicapés, pour qu'ils puissent trouver des emplois utiles. Les résultats obtenus dans ce domaine sont encourageants tant pour ceux qui ont bénéficié des programmes de réadaptation que pour ceux qui les ont exécutés. Le Ministère administre la Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides et ses Ententes avec neuf provinces participantes.

En ce qui concerne l'assurance des services aux invalides, il y a partage égal avec les provinces en ce qui a trait aux salaires du personnel, à la formation du personnel et à la recherche. Les services approuvés, qu'ils soient fournis par un gouvernement provincial ou achetés par un gouvernement provincial auprès d'organismes bénévoles, comprennent l'apprentissage médical, sociale et professionnelle, les consultations intensives, les services de rétablissement, la fourniture d'appareils de prothèse, la formation ou l'amélioration professionnelle, la préparation au travail et la fourniture d'outils, de livres et du matériel nécessaires à un emploi.

Au cours de l'année à l'étude, 12,500 travailleurs étaient visés par les ententes sur les études de main-d'œuvre. Ces employés travaillaient dans des industries comme les mines, les transports et le textile. Neuf ententes, au chapitre de l'aide à la mobilité, étaient en vigueur et englobaient un total de 27 études distinctes sur l'adaptation de la main-d'œuvre.

En ce qui concerne l'adaptation de la main-d'œuvre, on a obtenu de bons résultats en réunissant la direction et la main-d'œuvre dans un esprit de coopération en dehors des procédures habituelles de négociations collectives. Les deux groupes ont l'assurance que le gouvernement fédéral apportera son aide, sous forme de conseil et d'appui financier, afin de surmonter les problèmes.

On s'efforce de remplacer sans heurts des pratiques et des méthodes désuètes par des pratiques plus efficaces, tout en sauvegardant les intérêts des travailleurs par un minimum de bouleversement économique et avec le moins de retard possible en les établissant dans un autre emploi.

Lorsque c'est possible, on donne aux travailleurs le temps et l'occasion de se déplacer, soit dans d'autres secteurs de la même industrie, soit dans d'autres industries. L'effort de remplacer sans heurts des pratiques et des méthodes désuètes par des pratiques plus efficaces, tout en sauvegardant les intérêts des travailleurs par un minimum de bouleversement économique et avec le moins de retard possible en les établissant dans un autre emploi.

En même temps, ce Service voit à la coordination et l'assurance que les employés dont les postes sont devenus excédentaires, pourront bénéficier de toute la gamme des services de main-d'œuvre du Ministère, y compris l'orientation, le placement, la formation et l'aide à la mobilité.

Au cours de l'année, 14,000 personnes handicapées ont bénéficié d'aide à la réadaptation. De ce nombre, on rapporte que 4,600 ont pu réintégrer leur profession, dont 3,153 à plein temps. Avant la réadaptation, il fallait

LES OPÉRATIONS CANADA

Au début de 1968, on a procédé au groupement des opérations de main-d'œuvre et d'immigration dans les localités et régions du Canada, sous l'autorité d'un directeur général des opérations (maintenant sous-ministre adjoint des opérations). Dans chacune des cinq régions, les opérations de main-d'œuvre et d'immigration ont relevé d'un seul directeur, qui rendait compte au directeur général. Il en est résulté l'établissement d'une Division des opérations, en vue de la mise en marche des deux programmes de Main-d'œuvre et d'Immigration au Canada, dont le fonctionnement est assuré par quelque 350 Centres de Main-d'œuvre du Canada et 85 bureaux d'Immigration. Le directeur général en a assumé la responsabilité, selon les directives d'assurer l'uniformité, et la logique et l'amélioration de la mise à exécution des lignes de conduite et des programmes du ministère.

Les services de main-d'œuvre

L'activité principale du Ministère dans les questions de main-d'œuvre consiste à trouver pour les travailleurs des emplois qui leur conviennent. Les principales cellules de fonctionnement des services de main-d'œuvre sont les Centres de Main-d'œuvre du Canada situés dans les secteurs à forte population de chaque partie du Canada. Les services de main-d'œuvre sont appuyés et coordonnés par l'administration centrale, à Ottawa, et par des bureaux régionaux situés à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. À leur tour, dans leurs opérations quotidiennes, les Centres de Main-d'œuvre du Canada s'occupent d'orienter, de placer, de former les membres de la population active du Canada et de leur accorder une aide à la mobilité. Dans chaque centre, des conseillers en main-d'œuvre sont sur place pour aider les travailleurs à la recherche d'emplois ainsi que les employeurs. Un réseau de télécommunications relie les Centres de Main-d'œuvre du Canada depuis Terre-Neuve jusqu'à l'Île de Vancouver, et de la frontière des États-Unis jusqu'aux Territoires du Nord-Ouest. Chaque centre dessert un secteur soit rural soit urbain, grand ou petit, d'après l'importance et les besoins du marché du travail.

Les conseillers en main-d'œuvre aident les demandeurs à obtenir des emplois rémunérateurs en les orientant vers les employeurs, ou en leur recommandant de compléter leur formation, ou encore de prendre certaines mesures pour acquérir les qualifications qui leur permettraient d'obtenir des emplois appropriés. En assurant aux employeurs un

personnel qualifié, les conseillers contribuent à accroître la compétence de la population active et à augmenter la production au pays. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont, au cours de l'année, aidé 724,705 personnes à obtenir un emploi rémunérateur. Pour en arriver à cette fin, les conseillers en main-d'œuvre ont collaboré avec une multitude de groupes et de particuliers, avec des employeurs, des syndicats, des éducateurs et d'autres personnes, afin d'assurer les services les plus utiles possibles à ceux qui font partie du marché du travail. En vue d'aider au placement des demandeurs d'emploi, l'information sur le marché du travail est communiquée aux Centres de Main-d'œuvre du Canada d'un littoral à l'autre du pays au moyen de Téléx. Le Ministère s'occupe aussi de recruter du personnel dans tous les pays lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir immédiatement des Canadiens qualifiés. Un service d'examen existe maintenant pour les clients dans tous les Centres de Main-d'œuvre du Canada. On emploie des méthodes diverses pour faire le choix de ceux qui peuvent suivre des cours de formation professionnelle et pour diriger les travailleurs vers les emplois disponibles.

Dictionnaire des professions

Le travail se poursuit en vue d'une Classification canadienne des professions et de la publication d'un Dictionnaire des professions. Ce dictionnaire contiendra quelque 9,000 définitions d'emplois.

Instrument indispensable pour rendre à la main-d'œuvre des services rapides et valables, la classification canadienne sera utilisée dans la recherche sur la main-d'œuvre, dans la planification, la collecte de données et dans les enquêtes sur les professions. Il servira dans la sélection des immigrants et dans toute la gamme des programmes de main-d'œuvre, y compris ceux qui portent sur le conseil, le placement ou la formation. La Classification et le Dictionnaire canadiens des professions serviront au Bureau fédéral de la statistique, en lui fournissant la structure de base des professions pour le prochain recensement décennal.

La nouvelle Classification canadienne aidera à trouver les offres d'emploi qui répondent le mieux aux demandes d'emploi. Elle fournira un vocabulaire uniforme sur les professions, qui établira un lien entre les modes de formation et les emplois futurs. La nouvelle classification canadienne, enfin, offrira une base de structure pour réunir l'information sur le marché du travail au moyen de

Quand les travailleurs ne sont pas libres d'aller aux endroits où des emplois sont disponibles, mais doivent, faute d'argent, rester dans des secteurs qui offrent peu de possibilités, des poches de chômage se forment avec toutes les tribulations que cela entraîne.

Ainsi, tout ce qui entrave la mobilité du travailleur non seulement cause des pertes sérieuses dans la production, mais aussi réduit le revenu, diminue les possibilités et prive les travailleurs de sécurité économique.

La mobilité est préservée de manière efficace, conjointement avec les programmes de placement et de formation à l'échelle nationale, fondés sur une information continue sur le marché du travail, d'un littoral à l'autre du Canada.

Afin de préserver la mobilité de la main-d'œuvre, qui permet aux travailleurs de se déplacer des secteurs où la

main-d'œuvre est excédentaire vers ceux où des emplois sont disponibles, le Ministère fournit une aide qui couvre les frais de transport du travailleur à la recherche d'un emploi, de sa famille, et les frais de déménagement quand il obtient un emploi dans une autre région. Des allocations de prospection couvrent les frais de retour. Une allocation pour personne à charge peut être versée si un travailleur doit rester éloigné de sa famille. Des allocations supplémentaires sont disponibles pour aider le travailleur et sa famille à se réinstaller par l'achat ou la location d'une maison.

Les subventions de formation comprennent une subvention de déplacement pour les personnes qui suivent un cours de formation loin de leur résidence.

En 1968-1969, les subventions de mobilité ont été versées à 44,729 personnes, pour une somme totale de \$4,248,200 (voir les annexes pour les détails).

La politique de main-d'œuvre vise surtout à faciliter la croissance économique du Canada en tâchant d'assurer que la main-d'œuvre réponde à la demande, tant en qualité qu'en quantité et selon les besoins régionaux.

La Division de la Main-d'œuvre, sous la direction d'un sous-ministre adjoint, est donc chargée d'une vaste série de programmes destinés à contribuer de façon utile à l'essor économique: formation professionnelle des adultes, mobilité, réadaptation des invalides, adaptation des travailleurs aux changements techniques, services pour les jeunes, emploi des étudiants, «Opération Récupération» (qui vise les Canadiens étudiant à l'étranger), et programmes destinés à des groupes spéciaux comme les travailleurs âgés, les militaires, les Indiens et les Esquimaux.

La nécessité de trouver de l'emploi pour les milliers de jeunes arrivant sur le marché du travail reste un objectif prioritaire.

La formation professionnelle

La formation des travailleurs pour leur permettre de contribuer au maximum au rendement de la population active, tout en assurant l'adaptation de l'industrie en une époque de changements, est une des principales attributions du Ministère.

La formation permet aux personnes d'occuper continuellement un emploi et d'obtenir de nouveaux revenus. Elle est, par conséquent, utile à l'économie des collectivités et des régions.

En 1968-1969, les programmes fédéraux de formation ont permis à près de 300,000 personnes d'acquérir de nouvelles compétences qui, elles-mêmes, leur ont permis de trouver des emplois mieux rémunérés et plus stables.

La Loi sur la formation professionnelle des adultes prévoit l'achat direct par le Ministère aux provinces, de services de formation. Pour établir les programmes appropriés et les appliquer, le Ministère collabore étroitement avec les autorités et les éducateurs provinciaux.

Il y a trois genres de formation: l'acquisition de nouvelles compétences (cours de langues et cours pour combler les lacunes en matière d'éducation), l'apprentissage, et la formation dans l'industrie.

Les conseillers en main-d'œuvre, conformément aux exigences de la Loi, voient à inscrire à des cours appropriés les personnes qui désirent parfaire leurs études ou améliorer leurs compétences.

Un barème d'allocations, qui varie selon le nombre de personnes à charge et d'autres circonstances, est prévu pour les stagiaires.

L'apprentissage peut être fourni sans qu'il soit nécessaire que l'apprenti ait quitté l'école depuis un an au moins, mais il devra avoir dépassé d'au moins un an l'âge de la scolarité obligatoire.

La formation dans l'industrie permet la perfectionnement de nouveaux employés, et le recyclage d'autres plus âgés afin qu'ils puissent s'adapter aux transformations technologiques.

L'examen des dépenses de formation au cours de l'année étudiée révèle que la politique poursuivie consiste à se pencher en priorité sur les régions où le chômage est continu et persistant.

Pour les provinces de l'Atlantique, les dépenses de formation ont atteint 25.8 millions de dollars; pour le Québec, 66 millions; pour l'Ontario, 61.7 millions; pour les Prairies, 27.5 millions; pour la région du Pacifique, 8.4 millions (voir l'Annexe pour un exposé détaillé des dépenses de formation).

Aide à l'équipement

L'existence d'installations et d'équipement satisfaisants est essentiel au programme de formation.

Depuis 1961, en vertu de la Loi sur l'aide à la formation technique et professionnelle, le gouvernement fédéral a fourni aux provinces une aide pour la construction et l'équipement d'organismes de formation, et des installations nouvelles et entièrement équipées sont maintenant disponibles dans tout le Canada.

Depuis le début du programme d'aide à l'équipement jusqu'à la fin de l'exercice financier, les provinces ont reçu la somme de \$812,427,147.

En 1968-1969, les dépenses pour l'aide à l'équipement se sont élevées à \$105,949,545.

A l'expiration de la Loi sur la formation technique et professionnelle et des accords, en 1967, les ententes qui prévoyaient un partage des coûts et en vertu desquelles le gouvernement fédéral a payé 75% des coûts, sont progressivement devenues caduques.

La Loi sur la formation professionnelle des adultes, appliquée par le Ministère depuis avril 1967, prévoit un système de prêts pour l'aménagement d'installations permanentes.

Mobilité

La liberté de mouvement est un corollaire essentiel du droit au travail. Et la possibilité offerte à un travailleur de se déplacer vers des endroits où il peut trouver un emploi joue un rôle important dans le maintien de son emploi à un niveau de rémunération convenable.

recherche, d'appréciation et de soutien, le Ministère a donc un vaste champ d'action pour améliorer le rendement et la croissance de l'économie et pour assurer le bien-être des Canadiens.

Le bilinguisme

L'une des plus grandes préoccupations du Ministère comme celle des autres ministères fédéraux, a encore été le bilinguisme: autrement dit, la reconnaissance et l'emploi des deux langues officielles comme instruments de travail. Le Ministère a nommé un coordonnateur du bilinguisme, qui relève directement du sous-ministre, et fait partie du Comité de la haute direction. On a reconnu qu'il est

cours de langues.

Pour la mise en œuvre de cette politique, à la suite d'une enquête sur les aptitudes du personnel à servir le public dans les deux langues au Canada ou à l'étranger, on a établi des extrapolations des besoins du Ministère en matière de formation linguistique et de recrutement pour les cinq années à venir. Evidemment, les publications du Ministère paraissent dans les deux langues, soit en un même volume, soit en deux volumes distincts, selon les besoins.

Au cours de l'année, 154 fonctionnaires ont suivi des cours de langues.

LE MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Aider les travailleurs en évaluant leurs aptitudes et en leur conseillant soit de changer de travail, soit de suivre des cours de formation, soit de chercher du travail ailleurs. Présenter les travailleurs, y compris des groupes particuliers, tels les étudiants, aux employeurs. Offrir au monde du travail, au gouvernement et à l'industrie, un service continu de renseignements sur la demande et sur l'offre de main-d'œuvre. Promouvoir la croissance économique et le développement culturel et social du Canada, en y admettant des immigrants instruits et compétents, tout en ne refusant pas, pour des raisons humanitaires, l'entrée à d'autres.

Le Ministère a donc établi une grande variété de programmes d'envergure et de portée nationale dans le but d'activer, dans toutes les parties du pays, la croissance de l'économie au moyen de l'utilisation la plus efficace de ses ressources de main-d'œuvre.

Pour appliquer ces programmes, il faut sans cesse être sensible à la situation sur le marché du travail, à l'échelle nationale, être conscient des disparités régionales et des caractéristiques locales, et tenir compte des droits, des désirs et des aptitudes des personnes.

Plusieurs programmes du Ministère sont liés de diverses façons à des programmes nationaux de soutien du revenu. Le sous-emploi — autrement dit, la sous-utilisation des aptitudes d'une personne, à cause d'un manque de formation, d'une mauvaise santé ou d'un manque de mobilité, est l'une des causes principales de la pauvreté.

Les programmes de recrutement, d'orientation, de placement, de formation et de mobilité sont des instruments essentiels pour aider la population active à s'adapter aux changements techniques, permettre à l'industrie de faire face à de nouvelles demandes, et améliorer les compétences et les revenus. Il existe, au niveau national, un rapport important, d'ordre pratique, entre le programme de placement et celui de la formation, rapport qui est fondé sur l'accès à toutes les possibilités d'emploi et sur la relation entre le niveau de compétence des travailleurs et leurs aptitudes à occuper un emploi.

Le Ministère est également chargé d'exécuter des programmes pour aider les défavorisés et les travailleurs âgés et handicapés, des programmes de recrutement saisonnier pour la main-d'œuvre agricole, des programmes pour l'emploi des étudiants en été et pour renseigner ceux qui étudient à l'étranger sur les carrières et les postes disponibles au Canada.

Avec ses deux principales divisions, la Main-d'œuvre et l'Immigration, et ses services de perfectionnement, de

L'objectif principal du ministère est de favoriser le progrès économique et social du pays au moyen de l'utilisation maximale de ses ressources humaines.

Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a été constitué en janvier 1966, selon la recommandation du Conseil économique du Canada, en groupant la Direction de l'Immigration de l'ancien ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration et certaines sections qui relevaient jusque-là du ministère du Travail.

Le ministère du Travail y a versé son Service national de placement, sa Direction de la formation technique et professionnelle, une partie de sa Direction de l'économie et de la recherche, et la partie administrative du Programme, maintenant discontinué, d'encouragement des travaux d'hiver dans les municipalités.

Ces remaniements de fonctions ont groupé sous une seule administration les principales directions et services qui s'occupent, au point de vue de l'emploi, du déplacement d'hommes et de femmes en direction et à l'intérieur du Canada, ainsi que de l'organisation professionnelle de la population active par des programmes de consultation, de placement, de formation et de mobilité des travailleurs.

La nouvelle structure du ministère reconnaît l'existence, entre les politiques d'immigration et de main-d'œuvre, d'une corrélation opérationnelle qui se manifeste par l'importante proportion (52% en 1968) des nouveaux venus qui se joignent aux rangs des travailleurs canadiens.

Dans les domaines de l'immigration et de la main-d'œuvre, le ministère exerce en étroite collaboration avec les organismes provinciaux et privés des programmes d'enseignement des langues aux immigrants, de formation professionnelle des adultes, et verse une grande variété de services destinés à améliorer le statut économique des personnes.

Voici, de façon précise, en quoi consistent sommairement les fonctions du Ministère:

Adapter avec rapidité et efficacité l'offre d'emploi à la demande, partout où elle se crée.

Recueillir et coordonner, au plan national, les renseignements sur le marché du travail afin que l'on puisse achever les emplois disponibles.

FAITS SAILLANTS

1968-1969

La mise en oeuvre de ses divers programmes a occasionné au ministère une dépense de \$415,600,000, comparativement au chiffre de \$421,288,000 en 1967-1968. Au cours de l'année financière, quelque 301,200 personnes ont suivi des cours de formation professionnelle et de perfectionnement. Le Canada a reçu au total 179,161 immigrants. Grâce à l'application de mesures d'urgence spéciales, qui dispensaient de certaines exigences, le Canada a pu accueillir quelque 11,000 réfugiés tchécoslovaques. Avec l'aide des fonctionnaires des 350 Centres de Main-d'œuvre du Canada, 725,000 travailleurs (sans compter les intermittents) se sont trouvés en emploi rémunérateur. Une somme de \$4,248,200 a été versée sous forme d'aide financière au déplacement et au transport d'environ 45,000 travailleurs et apprentis. Le ministère a entrepris un certain nombre de projets de recherche et d'analyse, dont un système de données pour faciliter l'évaluation des programmes et l'amélioration du fonctionnement.

LE PRÉSENT RAPPORT

Parce que le ministère est de création récente et qu'il administre d'importants programmes économiques destinés à activer la croissance de notre pays, son Rapport annuel de 1968-1969 couvre une période décisive d'appréciation de nouvelles politiques d'immigration et des programmes de main-d'œuvre de plus vaste portée.

En plus d'être un compte rendu que le Ministre fait au gouverneur en conseil (le Cabinet) sur la gestion de son ministère pour l'année financière qui s'étend du 1^{er} avril 1968 au 31 mars 1969, le Rapport annuel constitue une source de renseignements à l'usage de tous.

... CES PAGES CONTIENNENT ...

Le présent rapport	ix	Études sur la main-d'œuvre et la mobilité	10
Les faits saillants	x	Enquêtes et rapports	10
Le ministère	1	Études sur l'immigration	10
Le bilinguisme	2	Publications	10
La politique de main-d'œuvre	3	La politique d'immigration	12
La formation professionnelle	3	Les pays d'où viennent les immigrants	12
L'aide à l'équipement	3	La destination des immigrants	12
La mobilité	3	Les activités des immigrants	12
Les opérations Canada	5	Les réfugiés	13
Les services de main-d'œuvre	5	Le mouvement spécial des réfugiés tchécoslovaques	13
Le dictionnaire des professions	5	Les Biais	13
L'établissement des immigrants	6	Les bureaux d'immigration à l'étranger	13
L'adaptation au changement	6	Les aéroports internationaux	13
Les services aux désavantagés	6	Les contestataires	13
Les programmes de main-d'œuvre spéciaux	7	Les marins déserteurs	13
Les travailleurs âgés	7	Les indemnités de passage	13
Les programmes pour les étudiants	7	Les appels	14
Recherche, planification et évaluation	9	Les services de soutien	15
Études sur les emplois	9	Les services financiers et de gestion	15
Recherche, évaluation	9	Le service du personnel	15
Subventions à la recherche	9	Le service d'information	15
Analyse, programmation et planification	10	Appendices	17

Le sous-ministre,
L.-E. COUILLARD

Respectueusement soumis,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel du ministère de la Main-d'œuvre
et de l'immigration pour l'année financière 1968-1969.

Monsieur le Ministre,

A l'honorable Allan J. MacEachen,
Ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration,
Ottawa.

A Son Excellence
le Gouverneur général du Canada
Plaise à Votre Excellence,

J'ai l'honneur de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel du ministère de la
Main-d'œuvre et de l'Immigration pour l'année financière 1968-1969.

Respectueusement soumis,

ALLAN J. MacEACHEN
*ministre de la Main-d'œuvre
et de l'Immigration*

©
Imprimeur de la Reine pour le Canada
Ottawa, 1970
No de cat.: MP1-1969

Rapport annuel

Ministère de la

Main-d'œuvre et de l'Immigration

Pour l'année financière

1968 - 1969

1968-1969

RAPPORT ANNUEL

Ministère
de la Main-d'œuvre
et de l'immigration



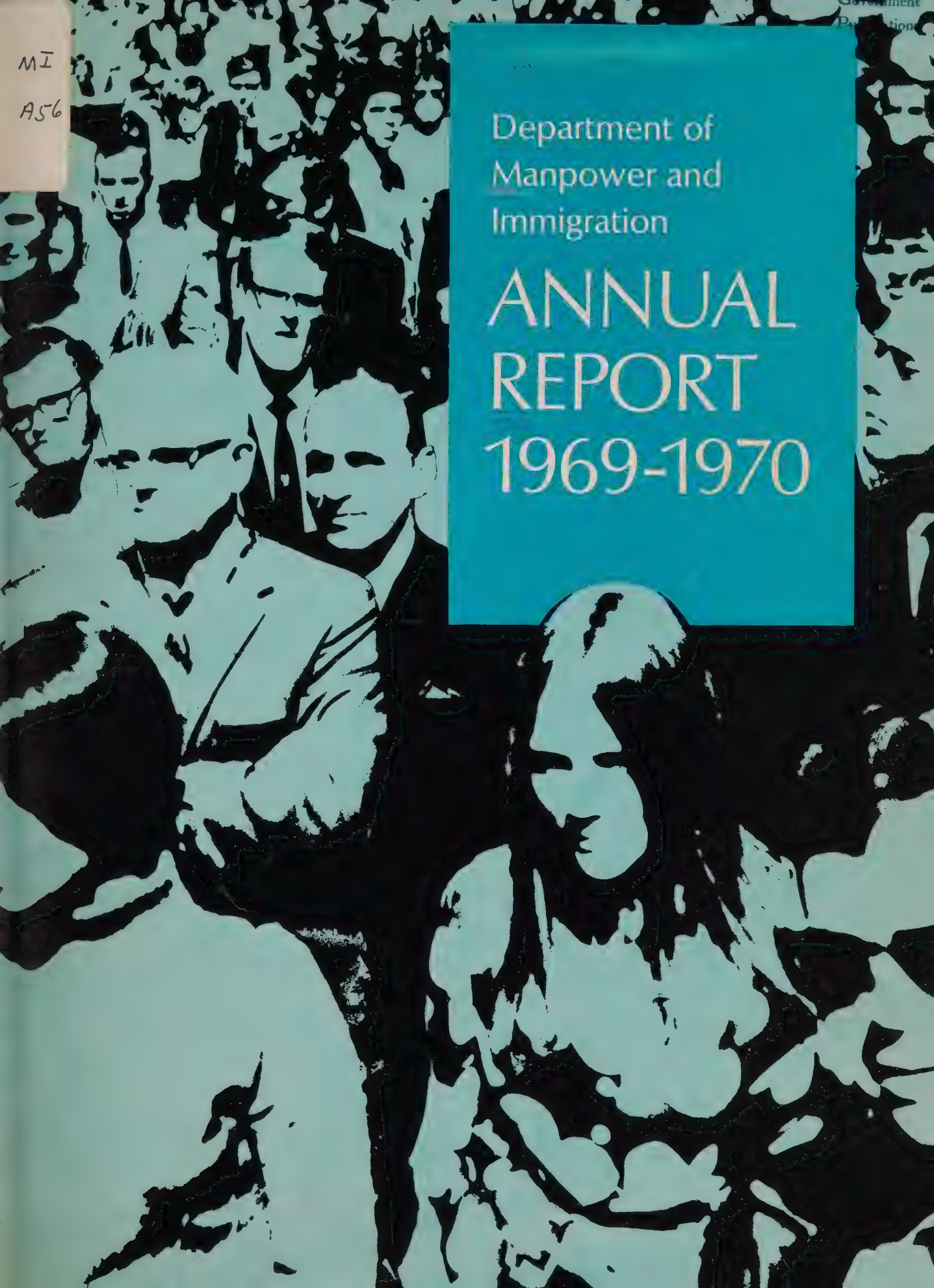
MI

A56

Government
Population

Department of
Manpower and
Immigration

ANNUAL REPORT 1969-1970





Ca

Annual Report

The Department of
Manpower and Immigration

For The Fiscal Year

1969 - 1970

©
Information Canada
Ottawa, 1971

Cat. No.: MP1-1970

His Excellency,
Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the honour to submit to your Excellency the Annual Report of the
Department of Manpower and Immigration for the year 1969-70.

Respectfully submitted,

OTTO E. LANG
Minister of Manpower and Immigration

The Honourable Otto E. Lang, P.C., M.P.,
Minister of Manpower and Immigration,
Ottawa.

Sir:

I have the honour to submit the Annual Report for the Department of Manpower and Immigration for the fiscal year 1969-70.

Respectfully submitted,

L. E. COUILLARD
Deputy Minister

TABLE OF CONTENTS

	Page		Page
Highlights.....	ix	Immigration Policy.....	8
The Department.....	1	Canada-U.S. Immigration.....	8
Manpower Policy.....	2	Assisted Passage.....	8
Canada Manpower Training Program.....	2	Foreign Operations.....	9
Capital Assistance Program.....	3	Immigration Data System.....	9
Mobility Program.....	3	Research, Planning and Evaluation.....	10
Operations Canada.....	4	Research Studies and Projects.....	10
Manpower Services.....	4	Research Grants.....	10
Traffic.....	4	Surveys and Reports.....	10
Primary Inspection Line.....	4	Labour Market Publications.....	10
Non-Immigrants.....	4	Planning and Evaluation.....	11
Immigrant Settlement.....	5	Training Research and Analysis.....	11
Adjustment to Change.....	5	Supporting Services.....	12
Services to the Disadvantaged.....	5	Financial and Management Services.....	12
Agricultural Manpower Program.....	6	Management Review and Improvement Bureau.....	12
Youth Programs.....	6	Personnel Service.....	12
Special Programs.....	6	Bilingualism.....	13
Service to Employers.....	7	Information Service.....	14
		Appendices.....	15

HIGHLIGHTS 1969-70

Manpower officers in some 360 Canada Manpower Centres across the country helped place some 723,000 workers (excluding 300,000 casuals) in gainful employment.

Some 300,332 Canadians received occupational training and upgrading under the Canada Manpower Training Program, for a total of 15½ million training days at a cost of \$245,044,076.

The Department contributed over \$88 million towards the purchase or construction and equipping of occupational training facilities.

Canada received 161,526 immigrants in 1969-70, down by 10 per cent from that of the previous year. The annual average for post-war years has been 135,000.

Nearly 50,000 workers and trainees received assistance under the Canada Manpower Mobility Program. Total grants under this program were slightly less than \$6 million.

Departmental research continued at a high level to meet the needs of the public and private sectors. Studies covered a number of areas including agricultural manpower and the occupational characteristics of professional and less skilled workers. Research grants totalling \$57,700 were made.

Departmental expenditures totalled \$438,591,000 in 1969-70 compared to \$415,600,000 in 1968-69.

THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

Very wide contrasts mark the economic well-being of Canadian workers. While many enjoy the material benefits conferred by an affluent nation, others have not shared in Canada's bounty. Without the training and skills necessary in this technological age they have little hope of improving their lot.

By allocating proportionately more funds to areas where unemployment is high and economic growth is slow, the Department of Manpower and Immigration is helping to reduce regional economic disparities and pockets of poverty. By helping to develop and maintain a highly skilled labour force and an efficient labour market, the Department is contributing to the economic and social progress of Canada.

The Department of Manpower and Immigration was created in 1966. It united under one administration key services to assist in the development and utilization of manpower resources available to Canada both at home and from abroad. In particular, the new Department strengthened manpower counselling, placement, training and mobility programs.

Referring to the role played by the federal government in technical and vocational training during previous years, the Economic Council of Canada pointed out in 1965 that these programs were having comparatively little impact on the adult labour force. "There has not been", said the Council, "any significant breakthrough in the training or retraining of existing members of the labour force. The need for a major thrust in this area is all the more important since it will take decades to raise the level of skills of the total labour force if training is very largely limited to younger persons."

In response to the need for increased training and to improve the productivity and, therefore, the income of Canada's labour force, the Department pursues six main objectives. They are:

- To help individuals select and obtain productive and personally satisfying employment through counselling at Canada Manpower Centres and referral to job vacancies;
- To increase the skill level of the labour force through adult occupational training, thereby providing qualified manpower for the Canadian economy;

- To facilitate the adjustment of labour market demand and supply by helping workers relocate in the nearest area where suitable and more productive employment exists;
- To help workers and employers adapt to technological and other change;
- To help reduce fluctuations in employment and shorten the period of unemployment;
- To provide topical information on the labour market and, more specifically, on occupational demand and supply.

The selection of immigrants with the skills required to stimulate economic growth and the cultural and social development of Canada is another major goal of the Department. Immigrants also come to Canada to join their families, or as refugees.

To meet its varied responsibilities, the Department has developed a wide range of comprehensive, nationwide programs which foster economic growth and help raise the income levels of Canadians in all parts of the country by the most effective development and utilization of manpower.

Similarly, the Department's recruitment, counselling, placement, training and mobility programs play a key role in helping the labour force and Canadian industries meet the challenges of technological and other change, and to respond to new demands.

In both the immigration and manpower fields, the Department co-operates with provincial authorities and private agencies in conducting its many programs, such as language training for new Canadians, occupational training for adults, and in providing a wide range of services aimed at opening up new opportunities for the individual.

Thus, the Department is engaged in developing programs for the disadvantaged, and for the older and handicapped workers. It also assists in seasonal recruitment for the agricultural labour force, helps students to find summer jobs and provides Canadians studying abroad with information on job opportunities in Canada.

Through its operating divisions, together with its development, research, evaluation and support services, the Department is providing the types of programs that will help individual Canadians improve their economic well-being and, generally, attain a better life.

MANPOWER POLICY

The primary purpose of the Manpower Policy is to further the economic growth of Canada by improving the efficiency with which manpower resources are allocated in a manner consistent with national goals. This purpose is pursued by means of programs designed to achieve the optimum development and utilization of manpower to ensure that the supply matches the demand qualitatively, quantitatively and geographically.

The Manpower Division is responsible for a wide range of programs. They include: occupational training for adults; manpower mobility; rehabilitation for handicapped and disadvantaged persons; occupational counselling and testing; manpower consultative services; specialization in manpower needs of industrial sectors; youth services including student summer employment and "Operation Retrieval" which provides Canadians studying abroad with information on job opportunities in Canada; services to employers; programs for special groups such as older workers, released servicemen, and Indians and Eskimos.

Canada Manpower Training Program

The Canada Manpower Training Program helps adult members of the labour force to upgrade their skill qualifications or acquire new skills, for the purpose of increasing their employability and their earnings. In the fiscal year 1969-70, some 300,332 Canadians benefitted from the various training courses offered by the program.

Under the Adult Occupational Training Act the Department purchases training services primarily from the provinces but also from private training institutions and from industry. It works closely with provincial authorities and educators in developing and putting into effect training courses suited to the needs of the labour market. During the year the Department purchased more than 15 million training days at a cost of 115 million dollars.

The types of training offered by the Canada Manpower Training Program include upgrading courses, the acquisition of new skills, language training for immigrants, apprenticeship and training in industry.

Full-time trainees who meet the requirements receive allowances which vary with the number of dependents and whether or not they must leave their

community in order to obtain training. In July, 1969, the allowances were increased and ranged as a result from \$40 to \$103 a week. Total expenditures for training allowances amounted to some 130 million dollars. (For detailed information see appendices.)

Apprenticeship has been a significant and expanding aspect of the Canada Manpower Training Program. The number of apprentices grew from 29,000 in 1967-68 to an estimated 37,000 during 1969-70. Estimated expenditures for classroom training for apprentices were \$28 million in the year under review.

Manpower Counsellors arrange for the enrolment of persons who need and want training, provided they meet the requirements of the Act.

Plans to encourage employers to make greater use of training in industry were developed during the year. This type of training is for working members of the labour force. One advantage of training provided by employers is that it is conducted closest to its point of impact. Thus, the effects of shortages can be attacked where they are felt by the people most concerned. Workers are removed from production for the shortest possible time and the return on the investment in this type of training is almost immediate. Approximately \$8 million were spent on this type of training during the year.

The Canada Manpower Training Program continued to place greater emphasis on providing training in areas which have traditionally experienced high unemployment. Thus, the per capita labour force expenditures in Quebec and the Atlantic Provinces are higher than elsewhere in Canada; however, training levels increased in all provinces.

During the year, the Department co-operated with the provinces in developing a special program to upgrade the agricultural skills of farmers and farm workers and to equip them to benefit from opportunities available in other types of employment.

The Interprovincial Standards Program was re-established with Departmental officials co-ordinating program activities. Its aim is to ensure that tradesmen's qualifications are standardized and recognized across Canada. Through financial support, the Department encourages industry to provide more broadly-based training programs.

Capital Assistance Program

Since 1961 the federal government has provided capital assistance to the provinces for the construction and equipping of training institutions. These facilities, which are vital to a nationwide training program, are now more widely available throughout Canada.

Initially, capital grants were made to the provinces under the Technical and Vocational Training Assistance Act of 1961. When the Act expired in 1967, the federal government had contributed some 589 million dollars towards the construction of new and fully equipped technical and vocational schools.

The Adult Occupational Training Act, which came into effect in 1967, provided for the continuation of federal contributions to the provinces for the construction of training facilities, including the construction of facilities for adult education programs. The Act also provided for the phasing out of the Capital Assistance Program by placing a limit on the total federal contribution to each province.

In 1969-70, expenditures on capital assistance totalled \$88,359,734. (For detailed information see appendices.)

Canada Manpower Mobility Program

Geographic mobility of the labour force is essential in a highly industrialized society. In Canada thousands

of unemployed and under-employed workers annually move to other areas to obtain jobs. Indeed, most workers expect to move several times during their career so as to take advantage of employment opportunities. Without financial assistance, unemployed or under-employed workers who cannot afford to move to areas where jobs are available, would be denied the opportunity to improve their standard of living. Losses in production would also be incurred.

The Canada Manpower Mobility Program was introduced in 1967 to assist workers who cannot afford to relocate in order to obtain employment or to take advantage of training. The program provides three types of assistance:

- 1) Trainee travel grants, to enable adults to take training courses not available in the area;
- 2) Exploratory grants, to enable workers to search for employment in other areas when work is not available in their community;
- 3) Relocation grants, to enable workers to move and re-establish themselves, their dependents and their household effects when they have found employment in another area.

In 1969-70, the Department authorized 7,460 relocation, 7,784 exploratory and 34,595 trainee travel grants at a total cost of \$5,914,188. (For detailed information see appendices.)

OPERATIONS CANADA

The Department's field operations in Canada are integrated under an Assistant Deputy Minister, Operations. The Operations Division is responsible for the implementation of manpower and immigration programs and services provided by the Department with some 3,500 counsellors in its 360 Canada Manpower Centres, and 743 Immigration officers in 85 Canada Immigration Centres.

Manpower Services

The matching of workers with jobs is the basic manpower activity of the Department. The Canada Manpower Centres, located in most populated areas across Canada, carry out day-to-day operations of counselling, placement, training and mobility assistance to persons in the labour force. In each centre, Manpower counsellors are available to assist both job seekers and employers.

In its continued efforts to improve its service to the client, the Department is developing an automated client information system which is designed to enable it to more readily and more effectively meet the needs of its clients, employees and employers.

The services offered by Canada Manpower Centres are directed and co-ordinated by headquarters in Ottawa and through regional offices in Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver.

A telecommunications network links Canada Manpower Centres from Newfoundland to Vancouver Island and from the United States border to the Northwest Territories. This system provides a continuing flow of labour market information from coast to coast. Each Canada Manpower Centre is organized to serve the particular needs of the local labour market.

Manpower counsellors help clients obtain employment or recommend training or other measures to enable them to qualify for suitable employment. By providing employers with qualified personnel, Manpower counsellors contribute to the efficiency of the labour force and the production process across Canada.

During the year, Canada Manpower Centres assisted 722,832 persons in securing gainful full-time employment. They also filled approximately 300,000 casual jobs. In order to achieve this, Manpower counsellors worked with groups and individuals, employers, unions, educators and others.

Client testing services are now available in some 200 Canada Manpower Centres. Various methods are used to assist in the selection of clients for training or referral to job vacancies. During the year about 35,000 CMC clients were tested by Manpower counsellors trained in special testing techniques. Also, the Department employed psychologists to develop a literacy test for educationally and culturally deprived persons.

Traffic

During the year, 73,989,910 persons entered Canada through 355 ports of entry. Twenty-nine of the largest ports operate on an integrated system of primary examination for Customs and Immigration; they handle over 90 per cent of the total traffic. At these ports, passengers requiring extensive examination or documentation are referred for secondary immigration examinations. Immigration training is provided to over 3,500 Customs officers who carry out primary immigration examination.

Primary Inspection Line

A "single primary line" examination of passengers arriving at Montreal, Toronto and Vancouver international airports came into effect on April 1, 1970. Previously, passengers disembarking from international flights were required to pass through three or four control points. Now one examining officer checks health certificates, immigration documents, customs declarations and, if necessary, verifies whether travellers are carrying agricultural products. If all documents are in order, primary inspection of a passenger takes less than a minute. If the officer feels that more information is required, however, he will refer the passenger to a secondary examination either with Immigration, Customs, Health or Agriculture, or any combination of officials representing these agencies.

Non-Immigrants

The revision of the Immigration Regulations in October, 1967 provided that visitors could legally apply for landed immigrant status from within Canada. The number who have been taking advantage of this new provision has far exceeded expectations. In 1967 about 8,000 visitors applied for and were granted landed immigrant status. This figure rose to 23,000 in 1968,

to 28,000 in 1969 and the trend continues upward. The volume of such applications is placing a heavy strain on immigration staff and facilities. Backlogs are building up, particularly in the larger centres, resulting in long delays before applications can be assessed. As it is not departmental policy to allow visitors to work until they qualify as immigrants, a hardship is created for those who have applied for landed immigrant status. Measures to cope with the many problems associated with the non-immigrant movement are being explored.

Immigrant Settlement

Canada Manpower Centres offer a wide range of services to immigrants. They help them find accommodation, advise them on trade licensing and union requirements, and help them find employment. In addition, Manpower counsellors provide information on the programs and services available to immigrants through the various levels of government as well as private agencies.

In the settlement of immigrants, the Department works closely with other federal departments, with provincial governments, ethnic associations and private agencies. It purchases from the provinces language training for those immigrants who must acquire a knowledge of English and/or French in order to find suitable employment.

Immigrant Reception Centres are situated in Toronto, Montreal and Vancouver—major destination points for immigrants. During the year, the feasibility of providing similar units for CMCs in other large centres was examined.

Adjustment to Change

The Canada Manpower Adjustment Program is designed to help labour and management find solutions to manpower dislocations caused by technological and other change.

Under this program, the Department, through financial incentives, encourages joint management and labour planning groups in individual companies to undertake research and planning to facilitate adjustment to change. The basic need for successful planning is sufficient advance notice to allow joint study and assessment of the impact of change. As the parties develop adjustment plans, the full range of manpower programs are made available and these are co-ordinated with the private measures agreed upon by the parties.

Through its regional offices, the Canada Manpower Consultative Service provides technical assistance to participating management and labour, and arranges for the payment of the federal share of the joint study. The

federal government's share may be as high as 50 per cent provided that the parties involved in the study—employers, workers, and in some cases, provincial governments—agree on cost-sharing arrangements.

In the year under review, some 102,000 workers were covered by Manpower Assessment Incentive Agreements. They were in a wide range of industrial and service activities. Some agreements covered as few as 25 workers, while in one case, as many as 70,000 workers were involved.

In addition, nine mobility incentive agreements were concluded. Under the program's mobility provision, the federal government may pay half the employer's cost of moving displaced employees to one of his other plants anywhere in Canada.

At year end, 40 assessment cases and 10 mobility cases were still active. More than 140,000 workers were covered by these agreements. The federal financial commitment exceeded \$400,000, while the total cost of the studies was estimated at \$1,000,000.

Services to the Disadvantaged

The Department, in co-operation with the provinces, provides a wide range of services for rehabilitation of the handicapped who may become gainfully employed.

The Department administers the Vocational Rehabilitation of the Disabled Persons Act and its Agreements with nine participating provinces. Through the years, many handicapped persons have benefitted from the services provided by this federal-provincial program.

In the provision of services to the disabled, costs are shared equally with the provinces for staff salaries, training personnel and research. Approved services supplied by provincial governments or purchased by them from voluntary agencies include medical, social and vocational assessment, counselling, restorative services, provision of prostheses, vocational training or upgrading, rehabilitation allowances, work conditioning and provision of tools, books and equipment necessary for employment.

During the year 15,000 handicapped persons applied for rehabilitation assistance. Rehabilitation services were completed for 4,656 persons, and of this number, more than 2,500 were able to join the labour force. An additional 500 were sufficiently rehabilitated to obtain employment in sheltered workshops or similar organizations. Before rehabilitation it had cost about \$1,820,000 annually for the maintenance of this group and their dependents. In their first year of employment, their aggregate earnings will total \$9,144,658.

Other persons suffering occupational disadvantage, such as inmates and former inmates of correctional institutions and adults with limited job prospects are

given special assistance by the Department which is also studying new ways to help such persons obtain productive and satisfying employment.

The Department is co-operating with other federal departments in the study of the needs of occupationally disadvantaged groups for special programs.

The Department is co-operating with the Department of Indian Affairs and Northern Development as regards improvements in employment and training services for Indians and Eskimos.

Through widespread dissemination of information, the Department stresses the valuable contribution older workers can make to the economy, and the importance of using their experience and skills. With many years of useful work ahead of them, an increasing number are taking advantage of training and upgrading programs. During the year, 16,921 men over 45 were referred to training and upgrading, and 20,478 women in the same age group.

Agricultural Manpower Program

The purpose of this program is to ensure an adequate supply of manpower at peak harvesting seasons. Some 70,000 workers were placed in agricultural employment during the 1969 season. Federal and provincial governments share the cost of recruiting and moving workers to areas where work is in progress.

Seasonal workers are recruited from the Caribbean countries for fruit and vegetable harvesting in southern Ontario. They numbered 1,450 in 1969.

Special arrangements between Canada and the United States facilitate the movement of seasonal workers between the two countries. Some 1,460 Canadians were transported to the New England states for harvesting operations while 962 tobacco workers from the southern United States were brought into Canada.

Youth Programs

The Department has intensified its efforts to help students find summer jobs. With the ever-increasing number of students entering the labour market each spring a major concern has been the development and co-ordination of a national program to help as many as possible find summer employment. During the year the Department worked closely with other federal departments and private agencies in a concerted effort to create jobs, and expanded its Canada Manpower placement services for students. A record number of students were employed within the Department. A

nation-wide publicity campaign was directed at employers to encourage them to hire students for the summer months.

The 1969 student employment situation was not as bleak as at first feared, as 93 per cent of the 350,000 post-secondary students who were seeking work found jobs. Sixty per cent of those who found jobs worked from two to four months, and 14 per cent for more than four months. The Department's various programs played a major role in helping many of them obtain employment.

During the year the Department continued its efforts to inform some 15,000 Canadians studying abroad of job and career opportunities in Canada. The résumés they prepared on their educational qualifications were distributed to some 2,700 Canadian employers who had shown an interest in employing such students.

Canada Manpower Centres at 55 post-secondary institutions provide career counselling for students and assistance in job placement. In addition, they help employers recruit workers through campus advertising, the provision of office space for interviewing and by conducting liaison with university placement officials.

In co-operation with community agencies, the Department conducted pilot projects in Montreal and Toronto to help alienated youths find gainful employment.

Special Programs

The Department provides referral services to federal departments which have been delegated staffing authority by the Public Service Commission. Such services are now provided to departments recruiting employees for the operational category and plans are under way to provide similar assistance in the recruiting of employees for the administrative support category.

The Civilian Employment Assistance Program, conducted jointly by the Department and the Department of National Defence, offers a wide range of manpower services to persons about to retire from the armed services. During the year more than 1,500 military personnel were assisted in re-establishing themselves in civilian occupations.

The Department initiated a convention placement service at meetings of professional associations. Pilot projects resulted in 264 job orders and more than 1,300 applications for employment being received from participants at two such meetings.

Service to Employers

The Department has developed a comprehensive, nation-wide program to help employers meet their manpower needs. Departmental officials meet regularly with employers to identify their current and future needs for labour and to assist them in long-range manpower planning affecting their present labour force.

Through such contacts, employers are also made aware of the full range of manpower programs and services provided by the Department and how each of these is designed to serve specific manpower needs. The Department also gathers information vital in developing new policies and programs for specific manpower problems.

IMMIGRATION POLICY

The Immigration Division is responsible for the recruitment, processing, movement and initial reception of people with the qualities to become useful citizens of Canada. This includes persons whose skills are required by the Canadian economy, relatives of Canadian residents and refugees admitted on humanitarian grounds. In addition, others are allowed temporary entry because their skills or services are needed on a short-term basis.

The Division is also responsible for enforcement and control measures to protect Canadians against undesirable elements. It examines, apprehends, detains and deports those whose presence in Canada might endanger national security, public health or the general welfare of the people.

Since World War II, Canada has admitted almost 3.3 million immigrants: primarily from Great Britain (27 per cent), Italy (13 per cent), West Germany (9 per cent), the United States (9 per cent) and the Netherlands (5 per cent).

While these countries are still the principal sources of immigrants, there has been a perceptible change in Canada's immigration pattern since 1967 when universal and objective immigration selection criteria were introduced. In the fiscal year 1969-70 immigrants from Asia and the Caribbean accounted for slightly over 23 per cent of the total. Four years ago immigrants from those same countries represented only 10 per cent of those coming to Canada.

During the year under review, 161,526 persons were granted landed immigrant status, a reduction of 10 per cent from the previous year; it was the sixth largest migration in the past 15 years.

This modest over-all decline in immigrant arrivals reflects the self-regulating factors of the selection criteria which adjust to changes in occupational demand as well as buoyant conditions in Europe which is still Canada's major source of immigrants. Selection criteria themselves, however, never completely regulate the level of immigration because the decision to migrate is the result of a multitude of individual choices.

The following tables provide general information on immigration. More detailed information is contained in the appendices.

WHERE IMMIGRANTS CAME FROM

Region	Fiscal Year 1968-69	Fiscal Year 1969-70
Europe.....	113,559	88,140
Africa.....	5,202	3,178
Asia.....	21,832	22,841
Australasia.....	4,456	4,406
North and Central America.....	30,913	37,154
South America.....	2,807	5,090
Oceania.....	392	717
Total.....	179,161	161,526

WHERE IMMIGRANTS WENT

Region	1968-69	1969-70
Newfoundland.....	970	758
Prince Edward Island.....	168	174
Nova Scotia.....	1,997	2,187
New Brunswick.....	1,128	1,184
Quebec.....	34,323	27,596
Ontario.....	93,352	87,548
Manitoba.....	8,335	6,134
Saskatchewan.....	3,530	2,325
Alberta.....	12,994	11,347
British Columbia.....	22,172	22,043
Yukon/N.W.T.....	192	230
Total.....	179,161	161,526

Canada-United States Immigration

Recent amendments to American immigration laws and procedures have made more difficult the emigration of Canadians to the United States, and the movement of businessmen and others wishing to work there on a temporary basis. In June, 1969, a joint Canada-U.S. committee was established to study the problems facing the latter group; several meetings were held and some success was achieved in facilitating their entry to the United States.

Assisted-Passage Loan Scheme

Immigrants with skills in strong demand in Canada may obtain passage loans for themselves and their dependents at six per cent simple interest. The loan scheme has been in operation since 1951 and was

interest free until 1967. Initially, loans were restricted to immigrants from Europe. In 1966, the scheme was extended to Caribbean countries, and in 1970 loans were made available on a world-wide basis. To date, some 55 million dollars has been loaned to more than 300,000 immigrants.

Foreign Operations

Through its overseas posts, 43 offices in 30 countries, the Department provides immigrant counselling and selection services for every country where it is permitted to operate. In those countries where it does not for various reasons, maintain offices, the Department arranges for officers from nearby countries to make periodic visits to interview immigrant applicants. During the year, the Department opened an office in Budapest, Hungary, to serve relatives and dependents sponsored by Canadian residents.

The role of Immigration Officers posted abroad has been expanded. They now also perform broader functions relating to both the immigration and manpower

fields, and provide reports on developments in host countries, particularly in the fields of manpower availability, competence, development and utilization and emigration. They may be called upon to represent the Department at international conferences held in the host countries. As a result of such activities information will be available which can be of real value not only to the Department but also to others both in and out of government.

Immigration Data System

On November 1, 1969, a computerized reporting and analysis system was put into operation. Under this system, immigration posts abroad report details of each immigrant application which is submitted and is considered under the new selection criteria. The data thus obtained will produce the bulk of the statistical information available to the Department and will make possible more sophisticated immigration (and manpower) planning, control, evaluation and analysis than was previously the case.

RESEARCH, PLANNING AND EVALUATION

The Program Development Service of the Department under an Assistant Deputy Minister conducts studies to assist in the development and improvement of departmental programs; provides essential labour market information for the use of Canada Manpower Centres, other federal departments and private industry; assesses the effectiveness of manpower and immigration programs and measures the social and economic impact of the Department's policies. These responsibilities are assigned to four branches: Research Branch, Manpower Information and Analysis Branch; Planning and Evaluation Branch; Training Research and Analysis Branch.

Research Studies and Projects

In the course of the year, the Program Development Service conducted a number of manpower and immigration studies and projects related to the Department's programs. In the area of labour market information more scientific methods are in the process of development for the gathering and processing of information required for projections of manpower supply and demand by occupations and regions.

Research studies were commenced on various economic and social features of the Canada Manpower Training Program. Studies were also carried out in the area of agricultural manpower, movements of people into and out of the labour force, and on the various occupational characteristics of professional and skilled workers.

In the immigration field, the long-term (longitudinal) study of the social and economic adaptation of immigrants was continued, as were studies related to the recognition in Canada of foreign professional and trade qualifications and to the equivalency of non-Canadian degrees to those granted by Canadian universities. A new immigration data system was developed and implemented to assist in the planning and management of immigration and in assessing the immigrant selection system.

Work continued on the development of a Canadian Classification and Dictionary of Occupations.

Research Grants

Research grants are made in support of research projects related to departmental programs.

Research is conducted by the private sector in three main categories: General Research, Vocational Rehabilitation Research, and Federal-Provincial Occupational Training Research. Grants under the latter are on a shared-cost basis with the provinces.

Grants totalling \$306,700 were awarded during the fiscal year.

Surveys and Reports

The Department engaged in several surveys in collaboration with other government departments and agencies. Among those was the Job Vacancy Survey conducted on behalf of the Department by the Dominion Bureau of Statistics. This survey is designed to provide, on a continuing basis, information on job vacancies by occupation, on a provincial and regional basis. This information should make a substantial contribution toward the management of manpower and immigration programs.

In co-operation with the Economic Council of Canada and other agencies, a study was conducted to determine the extent of student summer employment in 1969. It is anticipated that this survey will make possible the identification of problems confronting students in their search for summer jobs and enable appropriate action to be taken.

To identify and measure the extent to which local manpower failed to meet local needs, a survey of Occupational Shortages was conducted as a pilot project in three Canada Manpower Centres in Ontario. The information from this survey will be used in developing training programs for people in occupations for which there is little or no demand. It will also be useful in counselling young persons not to enter occupations for which little or no demand is indicated.

Evaluation of the Canada Manpower Training Program and the Canada Manpower Mobility Program was begun through follow-up surveys. The data yielded by the survey of occupational trainees has proved of considerable value. The survey of the Mobility Program has not been in operation long enough to yield any significant data.

Labour Market Publications

As a means of providing a continuing comprehensive coverage of labour market developments, the Depart-

ment publishes information on the state of the labour market on the national, regional and local levels.

Local and regional labour market information is prepared by Program Development Service field staff in 30 districts throughout the country and is published in monthly District Manpower Bulletins and Regional Manpower Reviews issued every two months. At the national level Canada Manpower Bulletins are published monthly. More comprehensive studies of significant national developments are given in the quarterly Canada Manpower Review.

The Department publishes annually the "University Career Outlook" booklet which describes the various courses offered by universities and career prospects for graduates. This publication is aimed at high school students and university freshmen. As an aid to graduating students, the Department issues an annual "Directory of Employers" which is distributed to Canadian graduating classes in Canadian universities. A "Supply and Demand Report" for university graduates is also distributed. This publication is useful in the counselling and placement of university graduates and in bringing to the attention of Canadians studying abroad the employment prospects in Canada.

The Program Development Service of the Department also prepares "Area Profiles" which describe the economic and social characteristics of areas served by Canada Manpower Centres. These profiles are used as a counselling tool by Manpower and Immigration counsellors. Occupational briefs and entry requirements publications are also produced to help in the counselling of immigrants.

Planning and Evaluation

The Planning and Evaluation Branch has the responsibility for measuring the effectiveness of depart-

mental programs and identifying the need for new departmental initiatives.

During the year under review, the Department sponsored in co-operation with the United States Department of Labour a conference on cost-benefit analysis of manpower policies. This type of analysis has been used successfully in relation to the Canada Manpower Training Program and the Canada Manpower Mobility Program.

Continuing follow-up procedures have been developed to reach trainees, recipients of mobility grants, Canadian students studying abroad and summer students.

The Program Development Service participated actively in a number of departmental and inter-departmental meetings concerned with such matters as studies of the Immigration Act, rationalization in the farming and fishing industries, the impact of regional economic planning on manpower and others.

Training Research and Analysis

A Training Research and Analysis Branch was established during the fiscal year to provide a co-ordinated inter-disciplinary approach to research and development activities with respect to adult training generally and the Canada Manpower Training Program in particular. The Branch is responsible, for example, for programs of research and analysis, many of which are conducted jointly with provincial authorities designed to maximize the benefits derived from the Department's large expenditures on adult training, and to ensure that they are firmly related to the needs of the economy and of the trainees.

SUPPORTING SERVICES

Financial and Management Services

The Finance and Administration Branch continued its program of introducing improvements to the services provided, particularly in the areas of financial analysis, records management and communications. A plan was developed in co-operation with the Department of Public Works for upgrading the accommodation throughout the country. During the year, the pre-audit and commitment control functions provided by the former Comptroller of the Treasury were transferred to this Department. This necessitated a reorganization of the Branch to accommodate the transferred function and staff.

The Management Services Branch continued to maintain a high level of organization and methods consultative service to the Department. The Branch undertook approximately 80 studies and developed recommendations pertaining to a wide range of departmental activities including such diversified matters as Non-Immigrant Control, Stenographic Services and Materiel Management. Requirements for computer services continued to increase during the year. A detailed study was conducted to determine the computer configuration required to meet departmental data processing requirements for the next two years. The development of an automated client information system has major data processing implications for the Department. A pilot installation will be tested in the Ottawa and Hull CMC areas.

The Manpower Management System developed in the Authorities Service Division is used throughout the Department for information, control and decision-making purposes. A departmental committee was set

up to review all aspects of directive management in the Department. Recommendations were developed for a new Departmental Manual System.

Management Review and Improvement Bureau

The Bureau, which was established during the year, is responsible for assessing the efficiency and effectiveness of the management process in departmental activities, operations and programs. It reviews management processes and makes recommendations for their improvement.

Personnel Service

In 1969, 247 of 382 grievances submitted by employees were resolved. All but 80 of the grievances submitted had to do with classification or pay problems.

During the year some 1,054 positions were classified. For the past several years, classification authority, within specified limits, has been delegated to the regions. To assist officers who may be involved in this task, a number of position classification courses were given both in the regions and at Ottawa headquarters. Work was also started on the development of a system of classification audit.

Some 5,000 employees in the Technical, Administrative and Foreign Service, Scientific and Professional and Executive categories provided information on their education and employment qualifications to the Public Service Commission for its Data Stream Inventory. This information is also stored in a departmental staff inventory and will be used for departmental staffing, training and development purposes.

The Staff Training and Development Service provides courses in management, counselling, organization, research and orientation.

BILINGUALISM

During the year, the Department continued to encourage the recognition and use of both official languages. A co-ordinator of bilingualism reports directly to the Deputy Minister on bilingualism policies. Divisional co-ordinators ensure the implementation of bilingualism policies at their levels of responsibility.

Departmental publications distributed to the public are issued in both languages either under the same

cover or in separate versions, as required. In addition, it is policy that printed matter intended for internal communication—newsletters, manuals, directives and circulars—be available in both languages.

During the year, 264 employees received language training. A departmental language laboratory was set up at Ottawa headquarters to help employees retain and improve newly-acquired language skills.

INFORMATION SERVICE

The following priorities were established for the departmental information program:

1. To inform the public about the services available at Canada Manpower Centres and encourage their use.
2. To inform the public about the federal role in manpower and immigration policies.
3. To develop an understanding of the Department's immigration policy by—
 - a) explaining the effect of immigration on our economy and culture, and
 - b) fostering public acceptance of the immigrants regardless of racial origin or language.
4. To encourage people whose skills or professions are in demand in Canada to immigrate.
5. To develop an internal information program designed to keep departmental staff regularly informed on all subjects which touch on their areas of interest, and in the case of officers outside Canada, on a wide variety of domestic socio-economic developments.

To meet these objectives, the Director of Information Service was assigned primary responsibility for planning, developing and implementing the information program, and given control over expenditures of departmental information program funds.

A major effort was directed to planning and implementing a number of advertising campaigns both in Canada and abroad. Among the subjects covered were: the wide range of services provided by the Canada Manpower Centres; the availability of training grants for people who qualify; the social, cultural and economic contribution of immigrants to Canada; Canada as a destination for qualified prospective immigrants; and summer employment for students. Surveys were planned with a view to measuring the effectiveness of several advertising campaigns as a basis for future campaigns.

Work was completed by the NFB and distribution plans were made for the Department's 18-minute colour film "CMC—A Total Service" and "Ca Marche". The aim of the film is to introduce employers to the many services available at Canada Manpower Centres. In co-operation with CBC-TV, a seven-part film series was

produced on the impact of immigration since 1945. The programs were shown on the network's "Take 30" series.

The Department had 27 exhibits at fairs, conventions, exhibitions and career shows in Canada, six in Europe and two in the U.S.A. In addition, regional displays were booked into a number of similar local functions.

A new and enlarged publications program for both Manpower and Immigration was developed. Work began on several new publications, while those to be replaced were being phased out. These publications are designed to tell employees and employers of the programs and services of the Department and to inform prospective immigrants about various aspects of life in Canada.

During the year, the Service continued to produce staff magazines and newsletters. These cover a wide range of topics of interest to both headquarters and field personnel.

Significant progress was made in implementing the recommendations of the Task Force on Government Information.

The Department continued an active program of encouraging foreign journalists to visit Canada for the purpose of reporting firsthand on the settlement and adaptation of immigrants. Cross-Canada tours were organized for six journalists representing France, the Netherlands, Switzerland, Denmark, Belgium, United Kingdom and Italy. They included representatives of national radio and television networks, daily newspapers, wide-circulation magazines, and publications directed specifically at those groups considering immigration.

Information Service maintained close liaison with journalists in the Parliamentary Press Gallery and other representatives of national news media with a view to creating a broad general awareness of the Department's objectives and its programs. The news desk responded almost daily to requests from the media for background information on developments in departmental programs, and for specific answers to questions arising from the responsibilities of the Manpower and Immigration Divisions. Numerous Canadian and foreign journalists were assisted in the preparation of news articles and broadcasts.

APPENDIX I

ACTS ADMINISTERED BY THE DEPARTMENT

Under the provisions of the Government Organization Act, 1966, the following responsibilities were assigned to the Department of Manpower and Immigration: development and utilization of manpower resources in Canada; employment services; and immigration.

Within the scope of the foregoing responsibilities, the Acts administered by the Department are as follows:

Immigration Act (R.S., c. 325)

Adult Occupational Training Act (1966-67, c. 94)

Part II of the Unemployment Insurance Act (1955, c. 50)

Reinstatement in Civil Employment Act (R.S., c. 236)

Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act (1960-61, c. 26)

The Training Allowance Act (1966-67, c. 27)

APPENDIX 2

CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

Number of Clients Authorized* 1969-70

Province	Public Institutions		Private Schools	Industry	Total
	General	Apprentice- ship			
Newfoundland.....	5,798	1,050	—	1,741	8,589
P.E.I.....	3,433	436	—	261	4,130
Nova Scotia.....	7,282	2,349	775	855	11,261
New Brunswick.....	7,396	2,784	100	1,100	11,380
ATLANTIC.....	23,909	6,619	875	3,957	35,360
QUEBEC.....	109,699	21,846	52	4,060	135,657
ONTARIO.....	46,935	12,353	119	11,120	70,527
Manitoba.....	4,797	1,498	164	5,625	12,084
Saskatchewan.....	3,224	2,037	297	3,520	9,078
Alberta.....	3,943	8,697	1,092	5,916	19,648
N.W.T.....	138	—	—	87	225
PRAIRIE.....	12,102	12,232	1,553	15,148	41,035
British Columbia.....	16,529	3,926	542	723	21,720
Yukon.....	600	—	—	—	600
PACIFIC.....	17,129	3,926	542	723	22,320
CANADA.....	209,774	56,976	3,141	35,008	304,899

*Includes part-time training.

APPENDIX 3
OCCUPATIONAL TRAINING FOR ADULTS
Expenditures (1) 1969-70

Province	Federal Payments		
	Training	Allowances	Total
Newfoundland.....	5,802,093	5,100,649	10,902,742
P.E.I.....	1,008,155	2,099,350	3,107,505
Nova Scotia.....	5,956,276	9,977,732	15,934,008
New Brunswick.....	3,281,877	4,348,144	7,630,021
Atlantic Region.....	16,048,401	21,525,875	37,574,276
Quebec Region.....	43,767,226	46,864,233	90,631,459
Ontario Region.....	28,542,115	38,761,264	67,303,379
Manitoba.....	4,025,343	5,195,183	9,220,526
Saskatchewan.....	3,784,809	3,857,355	7,642,164
Alberta.....	9,084,827	8,002,455	17,087,282
N.W.T.....	131,468	54,391	185,859
Prairie Region.....	17,026,447	17,109,384	34,135,831
British Columbia.....	8,509,704	6,780,540	15,290,244
Yukon.....	—	108,887	108,887
Pacific Region.....	8,509,704	6,889,427	15,399,131
CANADA.....	113,893,893	131,150,183	245,044,076

(1) Includes payments to private schools and training-in-industry.

APPENDIX 4
CAPITAL GRANTS PAYMENTS 1969-70

Province	*Expenditures	Allotment
	\$	\$
Newfoundland.....	—	2,464,000
Prince Edward Island.....	1,109,360	824,000
Nova Scotia.....	8,589,493	5,088,000
New Brunswick.....	9,687,026	6,240,000
Quebec.....	38,313,797	34,584,000
Ontario.....	16,178,952	7,744,000
Manitoba.....	1,910,248	7,216,000
Saskatchewan.....	7,105,702	6,160,000
Alberta.....	2,267,437	1,224,000
British Columbia.....	3,197,719	8,216,000
Northwest Territories.....	—	240,000
Yukon.....	—	—
CANADA.....	88,359,734	80,000,000

*Expenditures exceed allotment in certain cases because of supplementary funds having been made available.

APPENDIX 5
CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM
Number of Grants Authorized
1969-70

Province, Region	Type of Grants			
	Trainee Travel	Exploratory	Relocation	Total
Newfoundland.....	3,067	277	378	3,722
Prince Edward Island.....	232	27	39	298
Nova Scotia.....	3,604	375	280	4,259
New Brunswick.....	1,704	305	179	2,188
Atlantic Region.....	8,607	984	876	10,467
Quebec Province and Region.....	5,122	3,942	3,487	12,551
Ontario Province and Region.....	8,412	2,179	1,989	12,580
Manitoba.....	1,635	136	198	1,969
Saskatchewan.....	2,619	179	406	3,204
Alberta.....	2,917	76	121	3,114
N.W.T.....	163	—	4	167
Prairie Region.....	7,334	391	729	8,454
British Columbia.....	5,093	288	376	5,757
Yukon.....	27	—	3	30
Pacific Region.....	5,120	288	379	5,787
CANADA.....	34,595	7,784	7,460	49,839

APPENDIX 6
CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM
Final Expenditures 1969-70

Province Region and Canada	Exploratory Grants					Relocation Grants						Total
	Trainee Travel Grant	Travel Costs Workers	Depend-ants Al-lowance	Medical Exam-ination	Living Allow-ance	Travel Costs Workers	Movement Household Effects	Re-Estab-lishment Allowance	Travel Costs De-pendants	Home-Owner Al-lowance	Medical xam-ination	
Newfoundland.....	129,371	21,284	1,061	48	581	13,516	66,940	144,587	21,268	43,000	47	441,703
P.E.I.....	3,560	928	263	—	149	620	10,281	16,200	1,917	6,400	—	40,318
Nova Scotia.....	83,448	15,112	2,608	260	1,422	9,393	59,743	112,364	10,554	25,500	60	320,464
New Brunswick.....	25,987	10,549	2,553	1,499	1,221	5,803	42,140	70,516	10,423	17,000	38	187,729
ATLANTIC.....	242,366	47,873	6,485	1,807	3,373	29,332	179,104	343,667	44,162	91,900	145	990,214
Quebec PROVINCE AND REGION.....	88,122	114,738	35,201	543	30,751	62,867	672,588	1,204,881	29,636	265,700	1,002	2,506,029
Ontario PROVINCE AND REGION.....	105,573	45,961	10,984	1,353	10,382	22,793	275,579	542,708	16,111	98,040	3,883	1,133,367
Manitoba.....	51,343	7,199	1,369	—	436	4,966	58,339	61,166	5,669	26,746	—	217,233
Saskatchewan.....	53,497	7,629	1,617	15	900	6,669	113,090	137,191	6,108	59,000	—	385,716
Alberta.....	64,672	3,674	1,154	(192)	400	2,509	37,304	45,426	2,914	22,186	—	180,047
N.W.T.....	23,316	—	—	—	—	—	—	20	—	—	—	23,336
PRAIRIE.....	192,828	18,502	4,140	(177)	1,736	14,144	208,733	243,803	14,691	107,932	—	806,332
British Columbia.....	155,283	17,495	2,994	216	1,787	12,503	98,350	135,975	7,383	40,765	—	472,751
Yukon Territory.....	2,326	—	—	—	—	113	599	2,400	57	—	—	5,495
PACIFIC.....	157,609	17,495	2,994	216	1,787	12,616	98,949	138,375	7,440	40,765	—	478,246
CANADA.....	786,498	244,569	59,804	3,742	48,029	141,752	1,434,953	2,473,434	112,040	604,337	5,030	5,914,188

APPENDIX 7

CANADA MANPOWER CONSULTATIVE SERVICE

Summary of Manpower Assessment Incentive Agreements showing cost and workers affected by region and for Canada since the inception of the Canada Manpower Adjustment Program in FEBRUARY, 1965

Region	No. of Programs	Total Cost	No. of Workers Affected
COMPLETED PROGRAMS:			
Atlantic.....	5	\$157,635.00	2,400
Quebec.....	38	340,089.93	42,130
Ontario.....	10	62,109.58	8,966
Prairie.....	2	10,590.24	1,250
Pacific.....	4	25,289.64	1,570
CANADA.....	59	595,714.39	56,316
Region	No. of Programs	Total Committed Cost	No. of Workers Affected
PROGRAMS IN PROGRESS:			
Atlantic.....	2	\$135,450.00	1,200
Quebec.....	23	387,500.00	88,016
Ontario.....	6	128,000.00	22,140
Prairie.....	—	—	—
Pacific.....	4	48,000.00	6,185
CANADA.....	36	698,950.00	117,541

Canada Manpower Consultative Service
March 31st, 1970.

APPENDIX 8

DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

Placements*—Canada Manpower Centres
April 1969–March 1970

	April	May	June	July	August	Sep-tember	October	Novem-ber	Decem-ber	January	February	March	Total
Canada.....	57,392	72,898	71,077	71,528	67,646	81,429	64,398	49,893	63,486	47,175	37,266	38,644	722,832
Newfoundland.....	1,020	1,173	1,372	1,252	1,182	1,255	815	671	926	946	852	1,125	12,589
Prince Edward Island.....	470	1,036	791	1,684	384	485	269	358	249	193	157	102	6,178
Nova Scotia.....	2,176	2,433	2,903	3,744	2,713	2,748	2,540	1,875	2,617	1,649	1,559	1,736	28,693
New Brunswick.....	1,670	2,359	2,099	2,370	1,923	2,693	1,962	1,387	2,412	1,244	1,008	1,445	22,572
Quebec.....	12,002	16,003	15,554	14,022	13,708	18,196	14,767	12,059	14,237	10,421	9,554	9,319	159,842
Ontario.....	21,916	27,031	24,847	26,617	27,808	31,023	24,550	19,777	18,983	21,495	13,703	13,588	271,338
Manitoba.....	2,735	3,701	3,821	2,967	3,363	3,811	3,095	2,198	3,745	1,952	1,697	1,876	34,961
Saskatchewan.....	1,980	2,731	2,463	2,241	1,855	2,523	1,512	1,021	2,014	761	768	844	20,713
Alberta.....	5,649	7,347	7,382	7,558	6,024	6,297	5,496	4,448	7,237	3,248	2,894	2,703	66,283
North West Territories.....	78	105	83	103	101	112	76	51	31	34	38	46	858
British Columbia.....	7,571	8,868	9,585	8,803	8,446	11,962	9,165	5,957	10,928	5,146	4,948	5,753	97,132
Yukon Territories.....	125	111	177	167	139	324	151	91	107	86	88	107	1,673

*Excluding Casual Workers.
SOURCE: MAN 751.

APPENDIX 9

PRINCIPAL COUNTRIES OF LAST PERMANENT RESIDENCE OF IMMIGRANTS COMING TO CANADA DURING 1969-70

EUROPE—United Kingdom and Northern Ireland.....	32,503
—Italy.....	10,068
—Portugal.....	7,642
—Germany.....	5,608
—France.....	5,447
—Yugoslavia.....	4,783
—Greece.....	4,081
—Others.....	18,013
Total for Europe.....	88,145
NORTH & CENTRAL AMERICA—U.S.A.....	23,387
—Trinidad-Tobago.....	5,378
—Jamaica.....	4,148
—Barbados.....	1,118
—Others.....	3,123
Total for North & Central America.....	37,154
ASIA—China (Mainland, Hong Kong, Taiwan).....	7,596
—India.....	4,708
—Philippines.....	2,861
—Lebanon.....	1,167
—Pakistan.....	1,021
—Others.....	5,488
Total for Asia.....	22,841
SOUTH AMERICA—Guyana.....	1,968
—Brazil.....	680
—Uruguay.....	605
—Argentina.....	517
—Others.....	1,320
Total for South America.....	5,090
AUSTRALASIA—Australia.....	3,572
—New Zealand.....	831
—Others.....	3
Total for Australasia.....	4,406
AFRICA—Egypt.....	1,247
—South Africa, Rep.....	663
—Kenya.....	348
—Morocco.....	277
—Others.....	638
Total for Africa.....	3,173
OCEANIA—Fiji Islands.....	623
—Others.....	94
Total for Oceania.....	717
Grand Total:.....	161,526

APPENDIX 10

IMMIGRATION TO CANADA BY (INTENDED) OCCUPATIONAL GROUPS DURING FISCAL YEAR 1969-70

Destined to the Labour Force

Managerial.....	2,672
Professional and Technical.....	26,292
Clerical.....	12,301
Commercial and Financial.....	3,321
Service and Recreation.....	9,017
Transport and Communication.....	898
Agriculture.....	2,163
Logging.....	121
Fishing, Trapping and Hunting.....	23
Mining and Quarrying.....	370
Manufacturing, Mechanical and Construction.....	23,543
Labourers.....	1,874
Other.....	1,597

Total..... 84,192

Not Destined to the Labour Force

Wives.....	27,504
Children.....	38,635
Fiance or Fiancee.....	1,201
Students (18 and over).....	3,642
Others.....	6,352

Total..... 77,334

Grand Total..... 161,526

APPENDIX 11

STATEMENT OF EXPENDITURES 1969-70

(\$000's)

	Total	H.Q.	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Que.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	Yukon	NWT
Departmental Administration.....	9,825	6,274	—	—	643	—	675	807	704	—	—	722	—	—
Development and Utilization of Manpower—Operation and Maintenance.....	167,065	2,281	6,653	1,340	8,861	5,006	58,299	45,320	6,767	5,392	12,040	14,821	85	200
Grants.....	232,296	—	5,592	3,274	19,155	14,396	88,964	58,769	8,429	12,028	10,804	10,693	114	78
Immigration.....	23,974	9,082	105	—	632	369	3,413	6,486	841	198	583	2,265	—	—
Program Development—Operation and Maintenance.....	5,114	5,114	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Grants.....	317	317	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total.....	438,591	23,068	12,350	4,614	29,291	19,771	151,351	111,382	16,741	17,618	23,427	28,501	199	278

IMMIGRATION AU CANADA, PAR GROUPES PROFESSIONNELS
(EMPLOI PROJETÉ) DURANT L'ANNÉE FINANCIÈRE 1969-1970

APPENDICE 10

<i>Les actifs</i>	
Administration.....	2,672
Professions libérales et techniques.....	26,292
Emplois de bureaux.....	12,301
Commerce et finances.....	3,321
Services et loisirs.....	9,017
Transport et communications.....	898
Agriculture.....	2,163
Abattage.....	121
Pêche, chasse et piégeage.....	23
Mines et carrières.....	370
Fabrication, mécanique et construction.....	23,543
Manœuvres.....	1,874
Autres.....	1,597
Total.....	84,192
<i>Les inactifs</i>	
Épouses.....	27,504
Enfants.....	38,635
Fiancés ou fiancées.....	1,201
Étudiants (18 ans et plus).....	3,642
Autres.....	6,352
Total.....	77,334
Grand total.....	161,526

État des dépenses 1969-1970

(en milliers de dollars)

	Total	Adm. centr.	T.-N.	I.-P.-E.	N.-E.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T. N.-O.
Administration ministérielle.....	9,825	6,274	—	—	643	—	675	807	704	—	—	722	—	—
Perfectionnement et utilisation de la main-d'œuvre.....	167,065	2,281	6,653	1,340	8,861	5,006	58,299	45,320	6,767	5,392	12,040	14,821	85	200
Subventions.....	232,296	—	5,592	3,274	19,155	14,396	88,964	58,769	8,429	12,028	10,804	10,693	114	73
Immigration.....	23,974	9,082	105	—	632	369	3,413	6,486	841	198	583	2,265	—	—
Etablissement des programmes —														
Exploitation et entretien.....	5,114	5,114	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Subventions.....	317	317	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total.....	438,591	23,068	12,350	4,614	29,291	19,771	151,351	111,382	16,741	17,618	23,427	28,501	199	273

PRINCIPAUX PAYS DE DERNIÈRE RÉSIDENCE DES IMMIGRANTS VENUS AU CANADA EN 1969-1970

APPENDICE 9

EUROPE—Royaume-Uni et Irlande du Nord	32,503
—Italie	10,068
—Portugal	7,642
—Allemagne	5,608
—France	5,447
—Yougoslavie	4,783
—Grèce	4,081
—Autres	18,013
Total	88,145
AMÉRIQUE DU NORD ET AMÉRIQUE CENTRALE	
—U.S.A.	23,387
—Trinidad-Tobago	5,378
—Jamaïque	4,148
—Barbade	1,118
—Autres	3,123
Total	37,154
ASIE—Chine (Continental, Hong Kong, Formose)	7,596
—Inde	4,708
—Philippines	2,861
—Liban	1,167
—Pakistan	1,021
—Autres	5,488
Total	22,841
AMÉRIQUE DU SUD—Guyane	1,968
—Brésil	680
—Uruguay	605
—Argentine	517
—Autres	1,320
Total	5,090
AUSTRALASIE—Australie	3,572
—Nouvelle-Zélande	831
—Autres	3
Total	4,406
AFRIQUE—Égypte	1,247
—République Sud-africaine	663
—Kenya	348
—Maroc	277
—Autres	638
Total	3,173
Océanie—Iles Fidji	623
—Autres	94
Total	717
Grand total:	161,526

SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA

APPENDICE 7

Sommaire des accords d'encouragement aux études de main-d'œuvre indiquant le coût et le nombre des travailleurs par région et pour le Canada, depuis la mise en œuvre du Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Canada, en février 1965

PROGRAMMES ACHÉVÉS:			
Région	Nombre des programmes	Coût total	Nombre de travailleurs touchés
CANADA.....	59	595,714.39	56,316
Atlantique.....	5	\$157,635.00	2,400
Québec.....	38	340,089.93	42,130
Ontario.....	10	62,109.58	8,966
Prairies.....	2	10,590.24	1,250
Pacifique.....	4	25,289.64	1,570

PROGRAMMES EN COURS:			
Région	Nombre des programmes	Coût total	Nombre de travailleurs touchés
CANADA.....	36	698,950.00	117,541
Atlantique.....	2	\$135,450.00	1,200
Québec.....	23	387,500.00	88,016
Ontario.....	6	128,000.00	22,140
Prairies.....	—	—	—
Pacifique.....	4	48,000.00	6,185

Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada le 31 mars 1970.

APPENDICE 8

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION Placements*—Centres de Main-d'œuvre du Canada Avril 1969—Mars 1970

	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sep-tembre	Octobre	Nov-embre	Dé-cembre	Janvier	Février	Mars	Total
Canada.....	57,392	72,898	71,077	71,528	67,646	81,429	64,398	49,893	63,486	47,175	37,266	38,644	722,832
Terre-Neuve.....	1,020	1,173	1,372	1,252	1,182	1,255	815	671	926	946	852	1,125	12,589
Ile-du Prince-Édouard.....	470	1,036	791	1,684	384	485	269	358	249	193	157	102	6,178
Nouvelle-Écosse.....	2,176	2,433	2,903	3,744	2,713	2,748	2,540	1,875	2,617	1,649	1,559	1,736	28,693
Nouveau-Brunswick.....	1,670	2,359	2,099	2,370	1,923	2,693	1,962	1,387	2,412	1,244	1,008	1,445	22,572
Québec.....	12,002	16,003	15,554	14,022	13,708	18,196	14,767	12,059	14,237	10,421	9,554	9,319	159,842
Ontario.....	21,916	27,031	24,847	26,617	27,808	31,023	24,550	19,777	18,983	21,495	13,703	13,588	271,338
Manitoba.....	2,735	3,701	3,821	2,967	3,363	3,811	3,095	2,198	3,745	1,952	1,697	1,876	34,961
Saskatchewan.....	1,980	2,731	2,463	2,241	1,855	2,523	1,512	1,021	2,014	761	768	844	20,713
Alberta.....	5,649	7,347	7,382	7,538	6,024	6,297	5,496	4,448	7,237	3,248	2,894	2,703	66,283
T. du Nord-Ouest.....	78	105	83	103	101	112	76	51	31	34	38	46	858
Colombie-Britannique.....	7,571	8,868	9,585	8,803	8,446	11,962	9,165	5,957	10,928	5,146	4,948	5,753	97,132
T. du Yukon.....	125	111	177	167	139	324	151	91	107	86	88	107	1,673

*Sans compter les travailleurs occasionnels.
Source: MAN 751.

PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA

Nombre de subventions autorisées
1969-1970

APPENDICE 5

Genre de subventions			
Voyage	Province, Région	de stagiaire	Total
3,067	Terre-Neuve.....	277	378
232	Ile-du-Prince-Édouard.....	27	39
3,604	Nouvelle-Écosse.....	375	280
1,704	Nouveau-Brunswick.....	305	179
8,607	Région de l'Atlantique.....	984	876
5,122	Québec—Province et Région.....	3,942	3,487
8,412	Ontario—Province et Région.....	2,179	1,989
1,635	Manitoba.....	136	198
2,619	Saskatchewan.....	179	406
2,917	Alberta.....	76	121
163	Territoires du Nord-Ouest.....	—	4
7,334	Région des Prairies.....	391	729
5,093	Colombie-Britannique.....	288	376
27	Yukon.....	—	3
5,120	Région du Pacifique.....	288	379
34,595	CANADA.....	7,784	7,460
49,839			

APPENDICE 6
PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA
ÉTAT DES DÉPENSES
1969-1970

Province et Canada		Subventions de prospection		Subventions de déplacement	
Province	Région et Canada	Allo- famille	Allo- cations méd- caux	Frais de voyage— travail- leurs	Subven- tions de voyage
Terre-Neuve	129,371	21,284	1,061	21,284	43,000
Ile-du-Prince-Édouard	3,560	928	263	1,917	6,400
Nouvelle-Écosse	83,448	15,112	2,608	10,549	25,500
Nouveau Brunswick	25,987	10,549	2,553	10,423	17,000
Région de l'Atlantique	242,366	47,873	6,485	44,162	91,900
Québec	88,122	114,738	35,201	29,636	265,700
Province et Région	88,122	114,738	35,201	29,636	265,700
Ontario	105,573	45,961	10,984	16,111	98,040
Manitoba	51,343	7,199	1,369	5,669	26,746
Saskatchewan	53,497	7,629	1,617	6,108	59,000
Alberta	64,672	3,674	1,154	2,914	22,186
T. du Nord-Ouest	23,316	—	—	—	—
Région DES PRAIRIES	192,828	18,502	4,140	14,691	107,932
Colombie-Britannique	155,283	17,495	2,994	7,383	40,765
T. du Yukon	2,326	—	—	57	—
Région du PACIFIQUE	157,609	17,495	2,994	7,440	40,765
CANADA	786,498	244,569	59,804	112,040	604,337
	5,914,188	5,030	—	—	—

APPENDICE 3
FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES
Dépenses (1)—1969-1970

Versements fédéraux			
Province	Formation	Allocations	Total
Terre-Neuve.....	5,802,093	5,100,649	10,902,742
Ile-du-Prince-Edouard.....	1,008,155	2,099,350	3,107,505
Nouvelle-Ecosse.....	5,956,276	9,977,732	15,934,008
Nouveau-Brunswick.....	3,281,877	4,348,144	7,630,021
Région de l'Atlantique.....	16,048,401	21,525,875	37,574,276
Région du Québec.....	43,767,226	46,864,233	90,631,459
Région de l'Ontario.....	28,542,115	38,761,264	67,303,379
Manitoba.....	4,025,343	5,195,183	9,220,526
Saskatchewan.....	3,784,809	3,857,355	7,642,164
Alberta.....	9,084,827	8,002,455	17,087,282
Territoires du Nord-Ouest.....	131,468	54,391	185,859
Région des Prairies.....	17,026,447	17,109,384	34,135,831
Colombie-Britannique.....	8,509,704	6,780,540	15,290,244
Yukon.....	—	6,889,427	15,399,131
Région du Pacifique.....	8,509,704	—	8,509,704
CANADA.....	113,893,893	131,150,183	245,044,076

(1) Comprend les versements aux écoles privées et la formation dans l'industrie.

APPENDICE 4
VERSEMENT DES SUBVENTIONS D'ÉQUIPEMENT 1969-1970

Province	*Dépenses	Affectation
Terre-Neuve.....	—	2,464,000
Ile-du-Prince-Edouard.....	1,109,360	824,000
Nouvelle-Ecosse.....	8,589,493	5,088,000
Nouveau-Brunswick.....	9,687,026	6,240,000
Québec.....	38,313,797	34,584,000
Ontario.....	16,178,952	7,744,000
Manitoba.....	1,910,248	7,216,000
Saskatchewan.....	7,105,702	6,160,000
Alberta.....	2,267,437	1,224,000
Colombie-Britannique.....	3,197,719	8,216,000
Territoires du Nord-Ouest.....	—	240,000
Yukon.....	—	—
CANADA.....	88,359,734	80,000,000

*Si les dépenses excèdent l'affectation dans certains cas, c'est que des fonds supplémentaires ont été accordés.

APPENDICE 1

LOIS APPLIQUÉES PAR LE MINISTÈRE

Au terme des dispositions de la Loi sur l'organisation du gouvernement, 1966, les responsabilités suivantes incombent au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration: l'organisation et l'utilisation des ressources en main-d'œuvre au Canada; les services d'emploi; et l'immigration.

Dans le cadre des attributions précitées, les Lois appliquées par le Ministère sont les suivantes:

- La Loi sur l'immigration (S.R., c. 325)
- La Loi sur la formation professionnelle des adultes (1966-1967, c. 94)
- 2^e partie de la Loi sur l'assurance-chômage (1955, c. 50)
- La Loi sur la réintégration dans les emplois civils (S.R., c. 236)
- La Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides (1960-1961, c. 26)
- La Loi sur les allocations de formation (1966-1967, c. 27)

APPENDICE 2

PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA

Nombre de clients autorisés* 1969-1970

Établissements publics									
Apprentis-									
sage									
Général									
Écoles									
privées									
Industrie									
Total									
					Terre-Neuve	5,798	1,050	—	1,741
					Ile-du-Prince-Édouard	3,433	436	—	261
					Nouvelle-Écosse	7,282	2,349	775	855
					Nouveau-Brunswick	7,396	2,784	100	1,100
					ATLANTIQUE	23,909	6,619	875	3,957
					QUÉBEC	109,699	21,846	52	4,060
					ONTARIO	46,935	12,353	119	11,120
					Manitoba	4,797	1,498	164	5,625
					Saskatchewan	3,224	2,037	297	3,520
					Alberta	3,943	8,697	1,092	5,916
					T. du Nord-Ouest	138	—	—	87
					PRAIRIES	12,102	12,232	1,553	15,148
					Colombie-Britannique	16,529	3,926	542	723
					Territoire du Yukon	600	—	—	—
					PACIFIQUE	17,129	3,926	542	723
					CANADA	209,774	56,976	3,141	35,008
									304,899

* comprend les élèves à temps partiel.

que tous les jours à des organes d'information qui voulaient des précisions sur certaines nouvelles concernant des programmes du Ministère et qui demandaient des réponses à certaines questions rattachées à nos responsabilités en matière de main-d'œuvre et d'immigration. Beaucoup de journalistes canadiens et étrangers ont eu recours à notre aide pour la préparation de reportages ou d'émissions.

LE SERVICE D'INFORMATION

Une définition des priorités en matière d'information a été formulée en tenant compte des objectifs suivants:

- 1) Renseigner le public sur les services que lui offrent les Centres de Main-d'œuvre du Canada, et l'inciter à s'en prévaloir;
- 2) Faire connaître au public le rôle que joue le gouvernement fédéral dans les politiques de main-d'œuvre et d'immigration;
- 3) Faire mieux comprendre la politique d'immigration du Ministère:
- a) en expliquant la valeur économique et culturelle de l'immigration, et
- b) en amenant le public à accepter l'immigrant, sans égard à sa race ou à sa langue;
- 4) Encourager à immigrer les gens dont le métier ou la profession manque de main-d'œuvre au Canada;
- 5) Mettre en place un programme d'information interne pour tenir le personnel du Ministère constamment au courant de tous les sujets qui touchent leur domaine d'activité et, dans le cas des agents à l'étranger, des nouvelles d'ordre socio-économique.

Pour atteindre ces objectifs, on a confié au directeur du Service d'Information la tâche première de planifier, d'élaborer et d'exécuter le programme d'information et de surveiller l'administration des fonds affectés à ce programme ministériel.

Nous avons consacré beaucoup d'efforts à la planification et à la mise en marche de campagnes de publicité au Canada et à l'étranger. Parmi les sujets visés par ces campagnes, signalons la vaste gamme des services fournis par les Centres de Main-d'œuvre du Canada; les subventions de formation accessibles aux personnes qui répondent aux conditions établies; l'investissement social, culturel et économique que constitue pour le Canada l'apport des immigrants; le Canada, terre d'accueil pour les aspirants-immigrants bien qualifiés; les emplois d'été pour les étudiants. Puis, le Ministère a organisé des enquêtes pour mesurer la rentabilité de plusieurs campagnes de publicité dont les résultats serviront de point d'appui aux campagnes à venir.

En collaboration avec l'Office national du film, le Ministère réalise le film en couleur, de 18 minutes, «CMC—A Total Service» et «Ça Marche» et en assure la distribution. Le but du film est de faire connaître aux employeurs les nombreux services mis à leur dis-

position par les Centres de Main-d'œuvre du Canada. Assuré de l'appui de la Télévision d'État, le Ministère réalise aussi une série d'émissions, en sept cycles, portant sur l'impact de l'immigration depuis 1945. Les programmes sont télévisés sur le réseau dans le cadre de la série «Take 30» ou «Format 30».

Le Ministère a monté 27 stands à des foires, congrès, expositions ou réunions d'information sur les carrières au Canada, ainsi qu'à six manifestations en Europe et à deux aux États-Unis. En outre, le matériel d'étalage de nos bureaux régionaux a été montré à diverses manifestations locales.

Un nouveau programme plus vaste de publications consacrées à des questions de main-d'œuvre et d'immigration a été conçu. Pour plusieurs publications, le travail est déjà commencé et celles qui doivent être remplacées sont progressivement retirées de la circulation. Ces publications visent à renseigner les employés et les employeurs sur les programmes et services du Ministère, et les aspirants-immigrants sur les divers aspects de la vie au Canada.

Au cours de l'année, le Service a continué de publier des bulletins et des revues traitant d'une variété de sujets susceptibles d'intéresser à la fois le personnel de l'Administration centrale et celui des bureaux extérieurs.

La mise en application des recommandations formulées par l'équipe de travail sur l'information gouvernementale est déjà en bonne voie.

Le Ministère a poursuivi activement son programme visant à encourager les journalistes étrangers à visiter le Canada pour faire des reportages sur l'établissement et l'adaptation des immigrants. Des tournées à travers le Canada ont été organisées à l'intention de six journalistes représentant la France, les Pays-Bas, la Suisse, le Danemark, la Belgique, le Royaume-Uni et l'Italie. Ce groupe comprenait des représentants des réseaux nationaux de radio et de télévision, des quotidiens, des revues à grand tirage et des publications destinées spécialement aux groupes qui songent à immigrer.

Le Service d'Information se tient constamment en relation avec les journalistes de la tribune parlementaire et d'autres représentants d'organes nationaux d'information en vue de faire mieux connaître et comprendre les objectifs et les programmes du Ministère. Le service de nouvelles a été appelé à répondre pres-

BILINGUISME

Au cours de l'année, le Ministère a continué d'encourager la reconnaissance et l'usage des deux langues officielles. Un coordonnateur du bilinguisme relève directement du sous-ministre et il est responsable des politiques de bilinguisme. Des coordonnateurs divisionnaires assurent la mise en œuvre de ces politiques au niveau de leur secteur de responsabilité.

Les publications ministérielles diffusées dans le public paraissent dans les deux langues, sont sous la même couverture ou dans des versions distinctes selon les besoins. En outre, le Ministère veut que toute communication interne imprimée,—bulletins, guides, directives et circulaires—soit dans les deux langues.

Deux cent soixante-quatre employés ont reçu une formation linguistique au cours de l'année. Un laboratoire de langue a été mis sur pied à l'Administration centrale, à Ottawa, afin d'aider les employés à conserver et à perfectionner leurs nouvelles connaissances linguistiques.

Les services financiers et services de gestion

La Direction des finances et de l'administration a continué d'améliorer ses services, surtout dans les domaines de l'analyse financière, de la gestion des documents et des communications. De concert avec le ministère des Travaux publics, un plan a été mis sur pied pour perfectionner les services des locaux dans tout le pays. Au cours de l'année les fonctions de pré-évaluation et de contrôle des engagements financiers assumées auparavant par le Contrôleur du Trésor, ont été confiées à notre Ministère, ce qui a nécessité une réorganisation de la Direction pour recevoir le personnel en même temps que les fonctions.

La Direction des services de gestion a continué d'offrir au Ministère un excellent service consultatif sur l'organisation et les méthodes. La Direction a entrepris environ 80 études et fait des recommandations sur toutes sortes d'activités ministérielles, y compris des domaines aussi divers que le contrôle des non-immigrants, les services de sténographie et la gestion du matériel. Les besoins en services informatiques ont continué à augmenter au cours de l'année. Une étude fouillée a été conduite pour déterminer le modèle d'ordinateur qui répondrait aux besoins du ministère dans ce domaine pour les deux prochaines années. La mise sur pied d'un système automatisé d'information sur les clients a bouleversé nos méthodes de traitement des données. Une installation pilote sera mise à l'essai dans les secteurs des CMC d'Ottawa et de Hull.

Le Système de gestion de la main-d'œuvre établi dans la Division du service des autorisations est utilisé dans tout le Ministère pour fins d'information, de contrôle et de prise de décision. Un comité ministériel a été formé pour réviser tous les aspects de la gestion des directives et il a recommandé un nouveau système de Guides ministériels.

Le Bureau des réformes administratives

Le Bureau, établi au cours de l'année, est chargé d'évaluer l'efficacité des méthodes de gestion utilisées dans les activités, opérations et programmes du Ministère. Il procède à des inspections et recommande les réformes administratives qui lui semblent nécessaires.

Le Service du personnel

En 1969, 247 des 382 griefs soumis par des employés ont été résolus. Tous ces griefs, sauf 80, se rapportaient à de questions de classification ou de traitement. Environ 1,054 postes ont été classifiés au cours de l'année. Depuis plusieurs années, les pouvoirs en matière de classification sont délégués aux régions, sous réserve de certaines limites. Pour assister les agents affectés à cette tâche, un certain nombre de cours sur la classification des postes ont été donnés dans les différentes régions et à l'Administration centrale à Ottawa. On a aussi commencé l'élaboration d'un système de vérification de la classification.

Environ 5,000 employés de la Catégorie technique, de la Catégorie administrative et du service extérieur, de la Catégorie scientifique et professionnelle, et de la Catégorie de la direction ont fourni à la Commission de la Fonction publique des renseignements sur leur niveau d'instruction et leurs titres de compétence pour son inventaire PERMATRI. Ces renseignements ont aussi été versés à l'inventaire ministériel et seront utilisés pour fins de dotation, de formation et de perfectionnement.

Le Service de formation et de perfectionnement du personnel a dispensé des cours de gestion, de consultation professionnelle, d'organisation, de recherche et d'orientation.

de la référence. Des publications comme les Monographies sur les professions et les conditions d'exercice paraissent également et sont employées dans le conseil aux immigrants.

Planification et évaluation

La Direction de la planification et de l'évaluation a la responsabilité d'apprécier le rendement des programmes du ministère et de reconnaître la nécessité d'initiatives nouvelles dans le Ministère.

Au cours de l'année à l'étude, le Ministère a organisé, en collaboration avec le ministère du Travail des États-Unis, une conférence sur l'analyse de la rentabilité de la politique de main-d'œuvre. Une analyse de ce genre a été employée avec beaucoup de succès en rapport avec le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada et le Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada.

Des contrôles continus permettent de communiquer avec les stagiaires, les bénéficiaires de subventions de mobilité, les étudiants canadiens qui étudient à l'étranger et les étudiants d'été.

Le Service d'établissement des programmes a participé activement à un certain nombre de réunions ministérielles et interministérielles sur des questions comme l'étude de la Loi sur l'immigration, la rationalisation dans l'agriculture et la pêche, et l'impact de la planification économique régionale sur la main-d'œuvre et autres sujets.

Recherche et études sur la formation

Une Direction de la recherche et des études sur la formation a été établie au cours de l'année financière, afin de fournir un mode d'approche coordonné interdisciplinaire aux travaux de recherche et de perfectionnement à l'égard de la formation des adultes, en général, et particulièrement du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. La Direction est responsable des programmes de recherche et d'analyses dont plusieurs, par exemple, sont mis à exécution en collaboration avec les provinces. Cela, en vue de tirer meilleur profit des vastes sommes d'argent que le ministère affecte à la formation des adultes et, aussi, pour assurer que leur utilisation soit en rapport avec les besoins de l'économie et des stagiaires.

L'évaluation du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada et du Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada est commencée au moyen d'enquêtes de contrôle. Les données recueillies par l'enquête sur les stagiaires, par profession, se sont avérées fort utiles. L'enquête sur le Programme de mobilité est encore trop récente pour fournir des données valables.

Les publications sur le marché du travail

Pour fournir une information complète et continue sur la situation du marché du travail, le Ministère publie des renseignements sur l'état du marché du travail à l'échelon national, régional et local.

Dans 30 districts, le personnel sur place du Service d'établissement des programmes rédige l'information sur le marché du travail local et régional, et cette information est publiée chaque mois dans les Bulletins de la main-d'œuvre des districts et dans les Revues de la main-d'œuvre des régions, publiés tous les deux mois. À l'échelon national, les Bulletins de la main-d'œuvre du Canada sont publiés mensuellement. Des études plus poussées de faits d'envergure nationale sont publiées dans la Revue de la Main-d'œuvre du Canada, qui est une publication trimestrielle.

Le Ministère fait paraître annuellement une brochure intitulée « Université—Perspectives de carrières », qui décrit les divers cours offerts par les universités et les perspectives de carrières pour les diplômés. Cette publication s'adresse aux élèves d'écoles secondaires ou aux étudiants de première année à l'université. Comme aide aux diplômés, le Ministère fait paraître un « Annuaire des employeurs », qui est distribué dans les classes de finissants des universités canadiennes. Un « Rapport sur l'offre et la demande » de diplômés d'université est également diffusé. Cette publication trouve son utilité dans le conseil et le placement de diplômés d'université, et elle attire l'attention des Canadiens qui étudient à l'étranger sur les perspectives d'emploi au Canada.

Le Service d'établissement des programmes du Ministère rédige également des « Profils de secteur » qui décrivent les caractéristiques économiques et sociales des secteurs desservis par les Centres de Main-d'œuvre du Canada. Les conseillers en main-d'œuvre et en immigration se servent de ces profils comme ouvrages

RECHERCHE, PLANIFICATION ET ÉVALUATION

Les subventions à la recherche

Des subventions sont versées pour financer des travaux de recherche reliés aux programmes du Ministère.

La recherche est faite par le secteur privé et se divise en trois catégories principales: la recherche générale, la recherche sur la réadaptation professionnelle et la recherche fédérale-provinciale sur la formation professionnelle. Le coût des subventions versées dans le cadre de la recherche fédérale-provinciale sur la formation professionnelle est partagé avec les provinces.

Des subventions au montant de \$306,700 ont été accordées au cours de l'année financière.

Les enquêtes et rapports

Le Ministère a entrepris plusieurs enquêtes en collaboration avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux. Parmi ces enquêtes, il y a le Recensement des emplois vacants, fait pour le compte du Ministère par le Bureau fédéral de la statistique. Cette enquête est conçue pour donner, de façon continue, de l'information sur les emplois vacants par profession, par province et par région. Cette information devait contribuer énormément à la gestion des programmes de main-d'œuvre et d'immigration.

En collaboration avec le Conseil économique du Canada et avec d'autres organismes, une étude a été faite pour déterminer l'ampleur de l'emploi d'été des étudiants en 1969. On prévoit que cette enquête permettra de cerner les difficultés auxquelles les étudiants ont à faire face dans la recherche d'emplois d'été, et de prendre les mesures nécessaires.

Pour savoir et calculer dans quelle mesure la main-d'œuvre locale ne répond pas aux besoins locaux, une enquête sur les pénuries par profession ou mieux sur les déficits en main-d'œuvre, a été faite en Ontario, à titre de projet pilote, dans trois Centres de Main-d'œuvre du Canada. Les renseignements obtenus par cette enquête serviront à mettre au point des programmes de formation pour les gens qui exercent des professions pour lesquelles il y a peu ou pas de demande. Ils seront également utiles pour conseiller aux jeunes de ne pas s'engager dans des professions où l'on ne signale que peu ou pas de demande.

Le Service d'établissement des programmes du Ministère, sous la direction d'un sous-ministre adjoint, fait des études pour aider à l'élaboration et à l'amélioration des programmes du Ministère; le Service réunit l'information essentielle sur le marché du travail à l'intention des Centres de Main-d'œuvre du Canada, d'autres ministères fédéraux et de l'industrie privée; il évalue l'efficacité des programmes de main-d'œuvre et d'immigration et il mesure l'impact social et économique des politiques du Ministère. Ces responsabilités sont réparties entre quatre directions: la Direction de la recherche; la Direction de l'analyse du marché du travail; la Direction de la planification et de l'évaluation, et la Direction de la recherche et des études sur la formation.

Les études et travaux de recherche

Au cours de l'année, le Service d'établissement des programmes a fait certaines études et certains travaux sur la main-d'œuvre et l'immigration, en marge des programmes du Ministère. Dans le domaine de l'immigration sur le marché du travail, il se fait actuellement un travail de mise au point de méthodes plus scientifiques pour recueillir et traiter l'information nécessaire au calcul de projections sur l'offre et la demande de main-d'œuvre par profession et par région. Des études ont été entreprises sur divers aspects économiques et sociaux du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Des études ont également été poursuivies dans le domaine de la main-d'œuvre agricole, des mouvements d'entrée et de sortie de la population active et des diverses caractéristiques professionnelles des travailleurs intellectuels et spécialisés.

Dans le domaine de l'immigration, on a poursuivi l'étude longitudinale à long terme sur l'adaptation sociale et économique des immigrants, ainsi que des études rattachées à la reconnaissance, au Canada, de la qualification professionnelle acquise à l'étranger et à l'équivalence de diplômés non canadiens par rapport à ceux que décernent les universités canadiennes. On a établi et mis en marche un nouveau système de données sur l'immigration, afin d'aider à la planification et à la gestion de l'immigration, ainsi qu'à l'évaluation du système de sélection des immigrants. Le travail poursuivi sur l'ouvrage intitulé Classification et dictionnaire canadiens des professions.

faciliter avec un certain succès l'entrée de ces derniers aux Etats-Unis.

Les indemnités de passage

Les immigrants qui possèdent des qualifications très demandées au Canada peuvent obtenir des prêts de passage pour eux-mêmes et pour leur famille à un intérêt simple de six pour cent. Le programme fonctionne depuis 1951 et les prêts étaient accordés sans intérêts jusqu'en 1967. A l'origine, les prêts n'étaient accordés qu'aux immigrants venant d'Europe. Ceux des Caraïbes purent en bénéficier en 1966, et depuis 1970, tout immigrant peut y avoir droit. Jusqu'à ce jour, des prêts ont été accordés à plus de 300,000 immigrants et se sont élevés à 55 millions de dollars.

Opérations à l'étranger

Par l'intermédiaire de 43 bureaux établis dans 30 pays étrangers, le Ministère assure des services de sélection et de conseil partout où il est autorisé à le faire. Dans les pays où, pour diverses raisons, ces bureaux n'existent pas, le Ministère charge des agents en place dans les pays voisins de s'y rendre périodiquement afin d'interviewer les aspirants-immigrants. Au cours de l'année, le Ministère a ouvert un bureau à

Budapest (Hongrie) à l'intention des parents et amis parrainés par des résidents canadiens. Le rôle des agents d'immigration établis à l'étranger s'est accru. Ils font maintenant du travail de recherche plus poussé et rédigent des rapports sur le développement des pays d'accueil, et en particulier sur la disponibilité à représenter le Ministère lors de conférences internationales organisées par les pays d'accueil. De telles activités permettent de réunir de nombreux renseignements qui peuvent être très précieux non seulement au Ministère, mais aussi à des organismes publics ou privés.

Le système des données sur l'immigration

Le 1^{er} novembre 1969, un système de rapports par ordinateur a été mis en service. Selon ce système, les bureaux établis à l'étranger communiquent des détails sur toutes les demandes d'immigration qui sont ensuite soumises aux nouveaux critères. Les données ainsi obtenues constitueront une masse de statistiques dont le Ministère pourra disposer. Par ailleurs, ce système fournira un éventail plus large qu'auparavant des données nécessaires à la planification, à l'évaluation et à l'analyse.

LA POLITIQUE D'IMMIGRATION

Les tableaux ci-après fournissent des renseignements généraux sur l'immigration. De plus amples renseignements sont donnés dans les appendices.

PROVENANCE DES IMMIGRANTS

Année financière	Année financière	Région
1969-1970	1968-1969	
88,140	113,559	Europe.....
3,178	5,202	Afrique.....
22,841	21,832	Asie.....
4,406	4,456	Australasie.....
37,154	30,913	Amérique du Nord et Amérique centrale.....
5,090	2,807	Amérique du Sud.....
717	392	Océanie.....
161,526	179,161	Total.....

DESTINATION DES IMMIGRANTS

Région	1968-1969	1969-1970
Terre-Neuve.....	970	758
Ile-du-Prince-Édouard.....	168	174
Nouvelle-Écosse.....	1,997	2,187
Nouveau-Brunswick.....	1,128	1,184
Québec.....	34,323	27,596
Ontario.....	93,352	87,548
Manitoba.....	8,335	6,134
Saskatchewan.....	3,530	2,325
Alberta.....	12,994	11,347
Colombie-Britannique.....	22,172	22,043
Yukon/T.N.O.....	192	230
Total.....	179,161	161,526

L'immigration des Canadiens aux États-Unis

De récentes modifications apportées aux lois et procédures américaines ont rendu plus difficile l'émigration des Canadiens vers les États-Unis ainsi que le déplacement des hommes d'affaires et autres qui désirent aller y travailler temporairement. En juin 1969, un comité conjoint Canada-États-Unis fut institué pour étudier le problème auquel devaient faire face ces hommes d'affaires. Plusieurs réunions ont permis de

La Division de l'Immigration est responsable du recrutement, de l'examen, du déplacement et de l'accueil des personnes qui ont les qualités voulues pour devenir de bons citoyens du Canada. Il y a, par exemple, les travailleurs spécialisés dont le métier est nécessaire à l'économie canadienne, les parents de résidents canadiens et les réfugiés admis pour des raisons humanitaires. On accepte en outre à titre temporaire ceux dont les talents ou les services sont nécessaires pour quelque temps.

Il incombe également à la Division de prendre les mesures de surveillance et de contrôle nécessaires à la protection des Canadiens contre les éléments indésirables. À cette fin, elle examine, arrête, détient et expulse ceux dont la présence au Canada pourrait mettre en danger la sécurité du pays, la santé nationale ou le bien-être des citoyens.

Depuis la Seconde Guerre mondiale, près de 3.3 millions d'immigrants ont été admis au Canada. Ils venaient surtout de Grande-Bretagne (27%), d'Italie (9%), des États-Unis (9%) et des Pays-Bas (5%). Ces pays demeurent les principaux foyers d'immigration; cependant, les statistiques sur l'immigration au Canada ont changé sensiblement depuis 1967, année où l'on a adopté des critères universels et objectifs pour la sélection des immigrants. Pendant l'année financière 1969-1970, le nombre des immigrants venant d'Asie et des Caraïbes représentait un peu plus de 23% du total. Il y a quatre ans, ceux qui venaient de ces mêmes pays ne représentaient que 10% des immigrants au Canada.

Pendant l'année, 161,526 personnes ont obtenu le statut d'immigrant reçu, ce qui représente une baisse de 10% sur l'année précédente. Cependant, cette vague d'immigration compte parmi les six plus importantes des 15 dernières années.

Ce léger déclin dans l'immigration est attribuable aux facteurs auto-régulateurs des critères de sélection qui s'adaptent aux variations des demandes de main-d'œuvre, ainsi qu'à la conjoncture favorable dans laquelle se trouve l'Europe, celle-ci étant toujours le principal foyer d'émigration vers le Canada. Les critères de sélection eux-mêmes ne régissent cependant jamais complètement la densité de l'immigration, car de nombreux choix personnels interviennent dans la décision d'émigrer.

La situation des emplois d'été pour les étudiants, en 1969, n'a pas été aussi mauvaise qu'on l'avait craint, car 93% des 350,000 étudiants du niveau postsecondaire qui cherchaient un emploi en ont trouvé un. Parmi ceux qui ont obtenu un emploi, 60% ont travaillé de deux à quatre mois et 14% durant plus de quatre mois. Les divers programmes de notre Ministère ont joué un rôle primordial et ont aidé beaucoup d'entre eux à trouver du travail.

Au cours de l'année, le Ministère a continué de renseigner environ 15,000 Canadiens qui étudient à l'étranger sur les possibilités d'emploi et les perspectives de carrière au Canada. Leurs notices biographiques ont été envoyées à environ 2,700 employeurs canadiens qui semblaient intéressés à leur offrir un emploi. Des Centres de Main-d'œuvre du Canada fournissent des services de conseil professionnel aux étudiants dans 55 établissements postsecondaires et les aident à se trouver un emploi. En plus, ils assistent les employeurs dans le recrutement de travailleurs en faisant de la publicité dans les universités, en fournissant des locaux pour les entrevues et en assurant la liaison avec les agents de placement des universités.

Le Ministère a organisé, en collaboration avec des agences sociales de Montréal et Toronto, des projets pilotes afin d'aider la jeunesse aliénée à trouver des emplois rémunérés.

Les programmes spéciaux

Le Ministère fournit des services de présentation de candidats aux ministères fédéraux qui sont autorisés par la Commission de la fonction publique à embaucher du personnel. Ces services sont déjà assurés aux

ministères pour le recrutement d'employés de la Catégorie de l'exploitation et des plans sont à l'étude en vue d'assurer les mêmes services pour le recrutement d'employés de la Catégorie du soutien administratif.

Le Programme d'aide au placement, entreprise conjointe de notre Ministère et du ministère de la Défense nationale, offre des services de main-d'œuvre très variés aux personnes qui sont à la veille d'être démobilisées. Au cours de l'année, plus de 1,500 militaires ont ainsi pu s'établir dans des professions civiles.

Le Ministère a institué, l'année dernière, un service de placement spécial lors du congrès de deux associations professionnelles. Les résultats obtenus par ces projets pilotes sont des plus satisfaisants car les employeurs ont présenté 264 offres d'emploi et ont reçu plus de 1,300 demandes d'emploi.

Les services aux employeurs

Le Ministère a créé un programme complet et national, afin d'aider les employeurs à faire face à leurs besoins en main-d'œuvre. Les fonctionnaires du Ministère se réunissent continuellement avec les employeurs afin de connaître leurs besoins immédiats et futurs en main-d'œuvre et de les aider à planifier à long terme l'évolution de leur effectif actuel. Grâce à ces contacts, les employeurs sont aussi tenus au courant de tous les programmes de main-d'œuvre et des services fournis par le Ministère et ils savent comment chacun est conçu pour répondre à des besoins précis en main-d'œuvre. Le Ministère réunit également les renseignements essentiels à l'élaboration de nouvelles politiques et de programmes pour répondre à certains problèmes particuliers de la main-d'œuvre.

Le Ministère collabore avec les provinces pour offrir une vaste gamme de services de réadaptation aux handicapés, et leur permettre de trouver des emplois rémunérateurs.

Le Ministère applique la Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides et ses Ententes avec neuf provinces participantes. Au cours des années, un grand nombre de personnes handicapées ont bénéficié des services offerts par ce programme fédéral-provincial.

Pour ces services offerts aux invalides, il y a un partage égal avec les provinces en ce qui a trait aux salaires du personnel, aux responsabilités de la formation et à la recherche. Les services approuvés, fournis par les gouvernements provinciaux ou achetés par eux auprès d'organismes bénévoles, comprennent l'appréciation médicale, sociale et professionnelle, le conseil professionnel, les services de rééducation, la fourniture d'appareils de prothèse, la formation ou la perfectionnement professionnel, des allocations de réadaptation, la préparation au travail et la fourniture d'outils, de livres et du matériel nécessaire à l'emploi.

Au cours de l'année, 15,000 handicapés ont fait une demande d'aide à la réadaptation. Des services de réadaptation ont été rendus à 4,656 personnes; sur ce nombre, plus de 2,500 ont pu réintégrer la population active; de plus, 500 ont été suffisamment bien réadaptées pour trouver du travail dans des ateliers protégés ou autres organismes similaires. Avant la réadaptation, il fallait dépenser environ \$1,820,000 par année pour eux et leurs familles. Leur première année d'emploi leur aura rapporté globalement \$9,144,658 de revenus.

Le Ministère apporte une aide particulière à d'autres personnes atteintes d'incapacité professionnelle, tels que les détenus et les anciens détenus d'établissements de correction, ou les adultes dont les possibilités d'emploi sont restreintes; en outre, le Ministère étudie actuellement de nouvelles façons d'aider ces personnes à accéder à un emploi productif et satisfaisant.

Le Ministère collabore avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien dans le dessein d'améliorer l'emploi et la formation des Indiens et des Esquimaux.

Par le truchement d'une vaste campagne d'information, le Ministère a continué à mettre l'accent sur la contribution importante des travailleurs âgés à l'économie et sur l'importance d'utiliser leur expérience et leurs talents. Assurés d'un travail utile pour plusieurs années encore, de plus en plus nombreux sont ceux qui profitent des cours de formation et de perfection-

nement. Cette année, 16,921 hommes de plus de 45 ans ont été envoyés suivre des cours de formation et de perfectionnement ainsi que 20,478 femmes du même groupe d'âge.

La Direction de l'utilisation de la main-d'œuvre et la Direction de la planification et de l'évaluation représentent conjointement le Ministère au Comité interministériel de la politique indienne et esquimaude. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a fait une étude des services d'emploi et de formation qu'il peut mettre à la disposition des Indiens et des Esquimaux. Un rapport sur les conclusions de l'étude doit être envoyé à tous les C.M.C. pour leur permettre d'améliorer les services qu'ils offrent.

Le Programme de la main-d'œuvre agricole

Le but de ce programme est d'assurer une main-d'œuvre suffisante aux moments de pointe des récoltes. Environ 70,000 ouvriers ont été placés dans des emplois agricoles pendant la saison de 1969. Le gouvernement fédéral partage avec les gouvernements provinciaux le coût du recrutement et du transport des travailleurs dans les régions où le travail est en cours.

C'est dans les Caraïbes que l'on recrute beaucoup de travailleurs saisonniers pour la récolte des fruits et des légumes dans le sud de l'Ontario. En 1969, 1,450 personnes ont ainsi été admises.

Un accord spécial entre le Canada et les États-Unis facilite le mouvement des travailleurs saisonniers entre les deux pays. Environ 1,460 Canadiens ont été transportés en Nouvelle-Angleterre pour la récolte alors que 962 travailleurs du sud des États-Unis sont venus faire la récolte du tabac au Canada.

Les programmes pour la jeunesse

Le Ministère a intensifié ses efforts pour procurer des emplois d'été aux étudiants. En raison du nombre toujours croissant d'étudiants qui arrivent sur le marché du travail chaque printemps, un de nos soucis les plus importants a été d'établir et de coordonner un programme national afin de permettre au plus grand nombre possible de trouver un emploi pendant l'été. Au cours de l'année écoulée, le Ministère a travaillé en collaboration étroite avec d'autres ministères fédéraux et avec des organismes privés afin de créer des emplois; il a aussi élargi ses services de placement des étudiants dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada. Un nombre record d'étudiants ont été employés au Ministère même. Une campagne de publicité nationale encourageait les grands et les petits employeurs à embaucher des étudiants pendant les mois d'été.

Les passagers transportent des produits agricoles. Si tous les papiers du passager sont en règle, l'examen primaire ne prend pas plus d'une minute. Toutefois, lorsque l'agent estime que de plus amples renseignements sont nécessaires, il peut envoyer le passager subir un examen secondaire soit auprès des services d'Immigration, ou de ceux de la Douane, de la Santé ou de l'Agriculture, soit auprès d'agents représentant plusieurs de ces organismes.

Les non-immigrants

En vertu du Règlement sur l'immigration révisé en octobre 1967, les visiteurs peuvent légalement faire une demande de statut d'immigrant reçu une fois qu'ils se trouvent au Canada. Le nombre de personnes qui ont profité de cette nouvelle disposition a dépassé largement les prévisions. En 1967, environ 8,000 visiteurs avaient demandé et obtenu le statut d'immigrant reçu. En 1968, ce chiffre est passé à 23,000, en 1969 à 28,000, et il tend à s'élever encore davantage. Le volume de ces demandes alourdit la tâche du personnel et taxe lourdement nos installations. Le travail s'accroît, en particulier dans les grands centres, ce qui entraîne de longs retards dans l'étude des demandes. Étant donné que la politique du Ministère ne permet pas aux visiteurs d'occuper un emploi avant d'avoir le statut d'immigrant, ceux qui ont demandé le statut d'immigrant reçu sont parfois aux prises avec des difficultés. Des mesures visant à faire face aux nombreux problèmes que posent les arrivées de non-immigrants sont actuellement à l'étude.

L'établissement des immigrants

Les Centres de Main-d'œuvre du Canada offrent des services divers et multiples aux immigrants. Ils les aident à trouver un logement, leur donnent des conseils sur les permis qu'exige l'exercice de leur profession ou sur les exigences syndicales, et enfin, ils les secondent dans l'obtention d'un emploi. En outre, les conseillers en main-d'œuvre tiennent les immigrants au courant des programmes et services qui sont mis à leur disposition par les différents niveaux du gouvernement et des organismes privés.

Le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration collabore étroitement avec d'autres ministères fédéraux à l'établissement des immigrants, ainsi qu'avec les gouvernements provinciaux, les associations ethniques et des organismes privés. Le Ministère achète des provisions des cours de langues offerts aux immigrants qui doivent apprendre l'anglais et/ou le français de façon à trouver un emploi convenable.

un million de dollars.

A la fin de l'année, 40 cas d'étude et 10 cas de mobilité étaient en cours. Plus de 140,000 travailleurs étaient visés par ces ententes. La participation financière du gouvernement fédéral dépassait les 400,000,

L'adaptation au changement

Il existe des Centres d'accueil pour les immigrants dans les villes de Toronto, Montréal et Vancouver, qui sont les principaux points de destination. Au cours de l'année, on a étudié la possibilité de créer des services semblables pour les C.M.C. d'autres grandes villes.

Le but du Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Canada est d'aider à la fois les travailleurs et les employeurs à trouver des solutions à la désorganisation de la main-d'œuvre qu'entraînent les transformations technologiques ou autres.

Dans le cadre de ce programme, notre Ministère, au moyen d'aide financière, incite des groupes de planification employeurs-employés, à l'intérieur des entreprises, à faire des recherches et à élaborer des plans visant à faciliter l'adaptation au changement. Afin que cette planification puisse porter ses fruits, il est indispensable que les responsables soient avertis assez longtemps à l'avance des transformations à venir afin de pouvoir en étudier conjointement les effets. Dès que les parties s'entendent sur certains plans de reclassement, toute la gamme des programmes de la main-d'œuvre sont mis à leur disposition et coordonnés avec d'autres mesures privées acceptées par les parties.

Par l'intermédiaire de ses bureaux régionaux, le Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada apporte une aide technique aux employeurs et aux employés et s'occupe du paiement de la quote-part fédérale.

Le gouvernement fédéral peut payer jusqu'à la moitié des frais, pourvu que les parties concernées par cette étude—les employeurs, les travailleurs, et parfois les gouvernements provinciaux—s'entendent sur le partage des frais.

Au cours de l'année à l'étude, environ 102,000 travailleurs ont été couverts par des ententes d'encouragement aux études de main-d'œuvre. Ces personnes occupaient des emplois très divers dans l'industrie et les services. Certains accords ne visaient guère plus de 25 travailleurs, tandis que dans un cas particulier, 70,000 personnes étaient en cause.

En outre, neuf ententes ont été conclues au chapitre de l'aide à la mobilité. La disposition du programme relative à la mobilité prévoit que le gouvernement fédéral peut payer la moitié des frais subis par l'employeur pour déplacer son personnel vers une autre de ses usines au Canada.

Les opérations qui se font dans les bureaux extérieurs du Ministère sont intégrées sous l'autorité d'un sous-ministre adjoint aux Opérations. La Division des Opérations se charge de la mise en vigueur des programmes et services de main-d'œuvre et d'immigration qu'offre le Ministère, par l'intermédiaire de quelque 3,500 conseillers répartis dans les 360 Centres de Main-d'œuvre du Canada, et d'environ 743 agents d'immigration répartis dans les 85 Centres d'immigration du Canada.

Les services de main-d'œuvre

L'activité essentielle du Ministère consiste à trouver l'emploi qui convient à chaque travailleur. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada, implantés dans les régions à forte population, à travers le pays, s'occupent quotidiennement d'orienter, de placer, de former les membres de la population active ou de leur accorder une aide à la mobilité. Il se trouve, dans chaque centre, des conseillers en main-d'œuvre dont le rôle est d'aider tant les personnes à la recherche d'un emploi que les employeurs.

Dans ses efforts soutenus en vue d'améliorer les services qu'il rend aux clients, le Ministère est en train de mettre au point un système automatisé d'information destiné à lui permettre de répondre plus rapidement et de manière plus efficace aux besoins de ses clients, employés et employeurs.

Les services offerts par les Centres de Main-d'œuvre du Canada sont dirigés et coordonnés par l'Administration centrale à Ottawa, et par des bureaux régionaux situés à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver.

Un réseau de télécommunications relie les Centres de Main-d'œuvre du Canada depuis Terre-Neuve jusqu'à l'Île de Vancouver, et de la frontière des États-Unis jusqu'aux territoires du Nord-Ouest. Grâce à ce système, l'information sur le marché du travail est communiquée de façon continue d'un littoral à l'autre. Chaque Centre de Main-d'œuvre est organisé pour répondre aux besoins particuliers du marché local du travail.

Les conseillers en main-d'œuvre aident leurs clients à trouver un emploi, ou leur recommandent de compléter leur formation ou de prendre d'autres mesures en vue d'acquiescer la compétence voulue pour obtenir un emploi convenable. En assurant aux employeurs un

Au cours de l'année, les Centres de Main-d'œuvre ont aidé 722,832 personnes à obtenir un emploi rémunérateur à plein temps. Ils ont également trouvé environ 300,000 candidats pour des emplois occasionnels. Pour en arriver à cette fin, les conseillers en main-d'œuvre ont collaboré avec des groupes et des particuliers, avec des employeurs, des syndicats, des éducateurs et d'autres personnes.

Un service de tests existe maintenant pour les clients dans environ 200 Centres de Main-d'œuvre du Canada. On emploie des méthodes diverses pour sélectionner ceux qui peuvent recevoir une formation ou être dirigés vers les emplois disponibles. Au cours de l'année, environ 35,000 clients des C.M.C. ont été soumis à un examen par les conseillers en main-d'œuvre qui avaient reçu une formation spéciale sur les techniques de tests. En outre, le Ministère a engagé des psychologues chargés d'élaborer un test de la scolarité, destiné aux personnes sans instruction ni culture.

La circulation des personnes

Cette année, 73,989,910 personnes sont arrivées au Canada par les 355 ports d'entrée. Vingt-neuf des ports les plus importants ont un système intégré d'examen primaire pour la douane et l'immigration; ils examinent ainsi plus de 90% de l'ensemble des arrivants. À ces endroits, ceux qui doivent subir d'autres examens ou qui ont besoin de remplir des documents, sont envoyés à un examen secondaire. Plus de 3,500 agents des douanes qui font passer les examens primaires d'immigration, reçoivent une formation spécialisée sur les questions d'immigration.

L'examen primaire global

Un examen «primaire global et unique» des passagers arrivant aux aéroports internationaux de Montréal, Toronto et Vancouver a été en vigueur le 1^{er} avril 1970. Auparavant, les passagers en provenance de pays étrangers devaient subir trois ou quatre contrôles différents. Maintenant, c'est le même agent qui vérifie les certificats de vaccination, les documents d'immigration, les déclarations de douane et qui, le cas échéant, vérifie si

Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada

Dans une société hautement industrialisée, la mobilité géographique de la main-d'œuvre est un facteur essentiel. Au Canada, des milliers de chômeurs et de travailleurs sous-employés déménagent chaque année vers d'autres régions pour trouver un emploi. De fait, la plupart des travailleurs peuvent s'attendre à déménager plusieurs fois au cours de leur vie active, pour profiter des possibilités d'emploi. Sans aide financière, les chômeurs et les travailleurs sous-employés qui n'ont pas les moyens de déménager dans les secteurs où des postes sont disponibles, n'auraient pas la possibilité d'améliorer leur niveau de vie et il s'ensuivrait des pertes de production.

Le Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada a été lancé en 1967 afin d'aider les travailleurs qui n'auraient pas les moyens de déménager à aller occuper un emploi ou profiter d'une formation. Le programme offre trois genres d'aide:

- 1) des subventions de voyage de stagiaire qui permettent à des adultes de suivre des cours de formation qui n'existent pas dans leur secteur;
 - 2) des subventions de prospection, qui permettent à des travailleurs de chercher un emploi dans d'autres secteurs, s'il n'en existe pas dans leur localité;
 - 3) des subventions de déplacement, qui permettent à des travailleurs de déménager et de s'établir avec leur famille et leur mobilier lorsqu'ils ont trouvé un emploi dans un autre secteur.
- En 1969-1970, le Ministère a accordé 7,469 subventions de déplacement, 7,784 subventions de prospection, et 34,595 subventions de voyage de stagiaire, au coût total de \$5,914,188 (pour plus de détails, se référer aux appendices).

préparer à saisir les occasions offertes par d'autres genres d'emploi.

Le Programme des normes interprovinciales a été relancé et les fonctionnaires du Ministère en coordonnent les activités. Ce programme a pour objet d'assurer que la qualification professionnelle soit uniforme et reconnue dans tout le Canada. Par ses subventions financières, le Ministère pousse l'industrie à fournir des programmes de formation d'une portée plus générale.

L'aide à l'équipement

Depuis 1961, le gouvernement fédéral verse des subventions aux provinces pour leur permettre de construire et d'équiper des établissements de formation. Ces installations indispensables à un programme de formation à l'échelle nationale existent maintenant partout au Canada.

A l'origine, des subventions d'équipement étaient versées aux provinces en vertu de la Loi sur l'assistance à la formation technique et professionnelle de 1961. Lorsque cette Loi fut abrogée en 1967, le gouvernement fédéral avait versé près de 589 millions de dollars pour la construction d'école techniques et professionnelles entièrement équipées.

La Loi sur la formation professionnelle des adultes, qui entrerait en vigueur en 1967, prévoyait le maintien des contributions fédérales aux provinces pour la construction d'installations de formation, dont les installations destinées aux programmes d'éducation des adultes. La Loi prévoyait aussi le désengagement progressif du Programme d'aide à l'équipement, en limitant le montant total de la subvention fédérale à chaque province. En 1969-1970, les dépenses au titre de l'aide à l'équipement ont atteint \$88,359,734. (Pour plus de détails, se référer aux appendices).

LA POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE

langue pour les immigrants, l'apprentissage et la formation dans l'industrie.

Les élèves à plein temps qui répondent aux conditions d'admissibilité reçoivent des allocations dont le montant varie selon le nombre de personnes à charge, et selon que l'élève doit s'éloigner ou non de chez lui pour suivre ses cours. En juillet 1969, les allocations ont été majorées, et elles varient maintenant entre \$40 et \$103 par semaine. Les dépenses totales, au titre d'allocations de formation, ont atteint environ 130 millions de dollars (pour plus de détails, se référer aux appendices).

L'apprentissage est une branche en pleine expansion du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Le nombre d'apprentis est passé de 29,000 en 1967-1968 à environ 37,000 en 1969-1970. Le coût de la formation théorique des apprentis est estimé à 28 millions pour l'année du présent rapport.

Les conseillers en main-d'œuvre s'occupent de l'inscription de ceux qui ont besoin de suivre des cours et qui le désirent, à la condition qu'ils soient admissibles aux termes de la Loi.

Au cours de l'année, on a élaboré des plans en vue d'encourager les employeurs à avoir davantage recours à la formation dans l'industrie. Ce genre de formation s'adresse aux actifs qui ont un emploi et offre l'avantage de se donner à proximité du lieu où le besoin existe. C'est un palliatif aux conséquences des manques de main-d'œuvre ressenties par les premiers intéressés. Les travailleurs sont retirés de la production pendant un minimum de temps, et un investissement de ce genre est d'un rendement presque immédiat. Près de 8 millions ont été affectés à ce genre de formation au cours de l'année.

Le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada a continué de mettre l'accent sur l'organisation de cours dans les régions toujours éprouvées par un chômage élevé. Ainsi, les dépenses par personne active au Québec et dans les provinces de l'Atlantique sont plus fortes qu'ailleurs au Canada, mais la formation a augmenté dans toutes les provinces.

Au cours de l'année, le Ministère, en collaboration avec les provinces, a mis au point un programme spécial visant à perfectionner la compétence des agriculteurs et des travailleurs agricoles, et à les bien

La politique de main-d'œuvre vise d'abord et surtout à stimuler l'expansion économique du Canada en assurant une répartition des ressources de main-d'œuvre qui soit plus conforme aux objectifs du pays. A cette fin, il y a des programmes conçus pour optimiser le perfectionnement et l'utilisation de la main-d'œuvre afin que l'offre réponde à la demande au point de vue qualité et quantité, et selon les besoins des régions.

La Division de la main-d'œuvre est chargée d'une vaste gamme de programmes, dont la formation professionnelle des adultes, la mobilité de la main-d'œuvre, la réadaptation des handicapés et des déformés, le conseil professionnel et les tests, les services consultatifs de la main-d'œuvre, la spécialisation dans les besoins de main-d'œuvre de secteurs industriels, les services aux jeunes, y compris l'emploi d'été des étudiants et l'«Opération Rappel» qui fournit aux étudiants canadiens à l'étranger des renseignements sur les possibilités de carrières au Canada, les services aux employeurs, les programmes destinés à des groupes spéciaux comme les travailleurs âgés, les soldats démobilisés, les Indiens et les Esquimaux.

Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada

Le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada permet aux adultes actifs d'actualiser leur qualification professionnelle ou d'acquérir de nouvelles compétences, et partant, de trouver un emploi plus facilement et d'augmenter leurs revenus. Au cours de l'année financière 1969-1970, 300,322 Canadiens ont suivi les divers cours de formation offerts dans le cadre de ce programme.

En vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, le Ministère achète des services de formation. Il en achète surtout des provinces, mais aussi de certains établissements privés de formation et de l'industrie. Il collabore étroitement avec les autorités provinciales et les éducateurs pour mettre au point et organiser des cours de formation axés sur les besoins du marché du travail. Au cours de l'année, le Ministère a acheté plus de 15 millions de jours de formation, au prix de 115 millions de dollars.

Le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada comprend des cours de rattrapage scolaire, d'acquisition de nouvelles compétences, des cours de

but d'offrir de nouvelles occasions d'emploi pour les

travailleurs.

Le Ministère tâche en outre d'établir des pro-

grammes pour les personnes défavorisées, et pour les travailleurs âgés ou handicapés. Il participe également au recrutement saisonnier de la main-d'œuvre agricole, il aide les étudiants à trouver des emplois d'été, et il fournit aux Canadiens qui étudient à l'é-

tranger de l'information sur les occasions d'emploi

au Canada.

Grâce à ses divisions de travail, et grâce également à ses services d'établissement des programmes, de recherche, d'évaluation, et de soutien, le Ministère administre des programmes qui aideront les Canadiens à améliorer leur bien-être économique et, en général, à accéder à un meilleur niveau de vie.

LE MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

La situation économique des travailleurs canadiens présente des contrastes très vifs. Tandis que beaucoup jouissent des bienfaits matériels que permet une nation prospère, d'autres n'ont pas leur part de la prospérité du pays. Sans la formation et les aptitudes nécessaires en cet âge technologique, ces derniers ont peu d'espoir d'améliorer leur sort.

En consacrant proportionnellement plus de fonds aux régions où le taux de chômage est élevé et la croissance économique lente, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration contribue à réduire les inégalités économiques régionales et les zones de pauvreté. En favorisant d'autre part le développement et le maintien d'une main-d'œuvre hautement spécialisée et d'un marché du travail bien rodé, le Ministère contribue au progrès économique et social du Canada.

Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a été créé en 1966. Il regroupait sous une seule administration des services essentiels au développement et à l'utilisation des ressources en main-d'œuvre dont le Canada pouvait disposer, tant au pays qu'à l'étranger. Le nouveau ministère renforçait en particulier les programmes de main-d'œuvre, de conseil professionnel, de placement, de formation et de mobilité.

Se référant au rôle joué par le gouvernement fédéral au cours des années précédentes dans le domaine de la formation technique et professionnelle, le Conseil économique du Canada faisait remarquer en 1965 que ces programmes n'avaient eu comparativement que peu de répercussion sur la population active adulte. « Il n'y a pas encore eu, écrit le Conseil, de progrès marqués dans la formation ou la réadaptation professionnelle des effectifs actuels de la main-d'œuvre. Le besoin d'une forte poussée dans ce secteur est d'autant plus impérieux que le relèvement du niveau de compétence de l'ensemble de la main-d'œuvre est une tâche qui se mesurera en dizaines d'années si la formation se limite surtout aux jeunes. »

Pour répondre au besoin d'une formation accrue et pour accroître la productivité et, par conséquent, le revenu de la population active du Canada, le Ministère poursuit les six grands objectifs que voici :

— Aider les travailleurs à choisir et à trouver un emploi productif et satisfaisant au moyen des services de conseil professionnel et de presen-

tation aux employeurs qui sont dispensés par les Centres de Main-d'œuvre du Canada;

— Relever le niveau de compétence de la main-d'œuvre par la formation professionnelle des adultes, assurant ainsi une main-d'œuvre spécialisée à l'économie canadienne;

— Faciliter l'équilibre de l'offre et de la demande sur le marché du travail en aidant les travailleurs à déménager dans la région la plus rapprochée où il leur est possible de trouver un emploi convenable et productif;

— Aider les travailleurs et les employeurs à s'adapter aux changements technologiques et autres;

— Contribuer à réduire les fluctuations dans l'emploi et les périodes de chômage;

— Donner de l'information courante sur le marché du travail et, plus particulièrement, sur l'offre et la demande par profession.

Un autre objectif important du Ministère consiste à sélectionner des immigrants possédant les aptitudes requises pour stimuler la croissance économique du Canada de même que son développement social et culturel. Cependant, les immigrants viennent aussi au Canada pour rejoindre leur famille, ou à titre de réfugiés.

Pour s'acquitter de ses diverses responsabilités, le Ministère a mis au point une grande variété de programmes d'ensemble qui s'appliquent à l'échelle du pays afin de stimuler la croissance économique du pays et de contribuer à élever le niveau des Canadiens de toutes les régions par le développement et l'utilisation les plus efficaces de la main-d'œuvre.

De même, les programmes du Ministère, qu'il s'agisse de recrutement, de conseil professionnel, de placement, de formation ou de mobilité, jouent un rôle-clé pour aider la main-d'œuvre et les industries canadiennes à relever le défi des changements technologiques et autres, et pour répondre aux demandes nouvelles.

Tant dans le domaine de l'immigration que dans celui de la main-d'œuvre, le Ministère collabore avec les autorités provinciales et les organismes privés pour appliquer ses nombreux programmes, comme les cours de langue pour les nouveaux Canadiens ou la formation professionnelle des adultes, et pour dispenser une grande variété de services ayant pour

LES FAITS SAILLANTS EN 1969-1970

Les fonctionnaires à la main-d'œuvre des quelque 360 Centres de Main-d'œuvre du Canada disséminés au pays ont aidé environ 723,000 travailleurs (sans compter les occasionnels) à se trouver un emploi rémunérateur.

Quelque 300,332 Canadiens ont bénéficié de cours de formation professionnelle ou de cours de rattrapage scolaire donnés dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, totalisant un nombre de 154 millions de jours de formation au coût de \$245,044,076.

Le Ministère a contribué pour plus de 88 millions à l'achat ou à la construction et à l'équipement d'installations de formation professionnelle.

Le Canada a accueilli 161,526 immigrants en 1969-1970, soit près de 10% de moins que l'année précédente. La moyenne annuelle pour les années d'après-guerre a été de 135,000.

Près de 50,000 travailleurs et stagiaires ont bénéficié de subventions dans le cadre du Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada. Le total des subventions versées en vertu de ce programme s'est élevé à un peu moins de 6 millions.

Les recherches effectuées au sein du Ministère se sont poursuivies afin de répondre aux besoins des secteurs public et privé. Ces études ont porté sur un bon nombre de sujets, dont la main-d'œuvre agricole et les caractéristiques professionnelles des travailleurs intellectuels et des travailleurs moins spécialisés. Les subventions accordées à la recherche se sont chiffrées à \$57,700.

Les dépenses du Ministère ont été de \$438,591,000 en 1969-1970, à comparer au total de \$415,600,000 pour l'année 1968-1969.

TABLE DES MATIÈRES

Page		
ix	La politique d'immigration.....	Les faits saillants.....
1	L'émigration des Canadiens aux États-Unis....	Le ministère.....
3	Les indemnités de passage.....	La politique de main-d'œuvre.....
3	Les opérations à l'étranger.....	Le programme de formation de la main-
3	Le système des données sur l'immigration	d'œuvre du Canada.....
11	Recherche, planification et évaluation.....	L'aide à l'équipement.....
11	Les études et travaux de recherche.....	Le programme de mobilité de la main-d'œuvre
11	Les subventions à la recherche.....	du Canada.....
11	Les enquêtes et rapports.....	Opérations Canada.....
12	Les publications sur le marché du travail.....	Les services de main-d'œuvre.....
12	Planification et évaluation.....	La circulation des personnes.....
12	Recherche et études sur la formation.....	L'examen primaire global.....
13	Les services de soutien.....	Les non-immigrants.....
13	Les services financiers et services de gestion....	L'établissement des immigrants.....
13	Le bureau des réformes administratives.....	L'adaptation au changement.....
13	Le service du personnel.....	Les services aux défavorisés.....
14	Le bilinguisme.....	Le programme de la main-d'œuvre agricole....
15	Le service d'information.....	Les programmes pour la jeunesse.....
17	Appendices.....	Les programmes spéciaux.....
		Les services aux employeurs.....

L. E. COUILLARD
Le sous-ministre,

Respectueusement soumis,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel du ministère de la Main-
d'œuvre et de l'Immigration pour l'année financière 1969-70.

Monsieur le Ministre,

Ottawa

A l'honorable Otto E. Lang, P.C., M.P.
Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

OTTO E. LANG
*ministre de la Main-d'œuvre
et de l'Immigration*

Respectueusement soumis,

J'ai l'honneur de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration pour l'année financière 1969-70.

Plaise à Votre Excellence,

A Son Excellence
le Gouverneur général du Canada

N° de cat.: MPI-1970

Information Canada
Ottawa, 1971

©

Rapport annuel

Ministère de la

Main-d'œuvre et de l'Immigration

Pour l'année financière

1969 - 1970



RAPPORT ANNUEL 1969-1970

Ministère
de la Main-d'œuvre
et de l'immigration

MI
A56

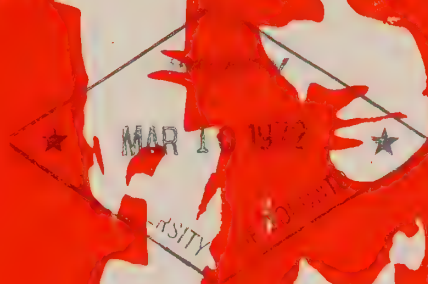
Government
Publications

ANNUAL REPORT 1970/71



Manpower
and Immigration

Main-d'œuvre
et Immigration



Annual Report

The Department of
Manpower and Immigration

For The Fiscal Year

1970 - 1971

©
Information Canada
Ottawa, 1971

Cat. No.: MP1-1971

His Excellency,
Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the honour to submit to your Excellency the Annual Report of the
Department of Manpower and Immigration for the year 1970-71.

Respectfully submitted,

OTTO LANG

Minister of Manpower and Immigration

The Honourable Otto Lang, P.C., M.P.,
Minister of Manpower and Immigration,
Ottawa.

Sir:

I have the honour to submit the Annual Report for the Department of Manpower and Immigration for the fiscal year 1970-71.

Respectfully submitted,

L. E. COUILLARD
Deputy Minister

TABLE OF CONTENTS

	<i>Page</i>
Highlights.....	ix
The Department.....	1
Operations Canada.....	5
Manpower Services.....	5
Immigrant Settlement.....	5
Immigration Services.....	6
Border and Ocean Ports.....	6
International Airports.....	6
Inland Offices.....	6
Special Field Projects.....	6
Emergency Manpower Planning.....	6
Manpower.....	7
Canada Manpower Training Program.....	7
Capital Assistance Program.....	8
Canada Manpower Mobility Program.....	9
Youth Services.....	9
Operation Retrieval.....	10
Client Testing.....	10
Older Workers.....	10
Services to Disadvantaged Persons.....	10
Canada Manpower Adjustment Program.....	11
Agricultural Manpower Program.....	12
Civilian Employment Assistance Program.....	12
Public Service Recruitment.....	12
Services to Employers.....	12
Industrial Specialization.....	13
Interdepartmental Liaison.....	13
Creative Job Search Technique.....	13
Special Manpower Projects.....	13
Immigration.....	14
Refugees.....	15
Tibetan Refugee Movement.....	15
Assisted Passage.....	15
Foreign Operations.....	16
Non-immigrants Applying in Canada for Immigrant Status.....	17
Legislative Developments.....	17
Research, Planning and Evaluation.....	18
Research Studies and Projects.....	18

TABLE OF CONTENTS—Conc.

	<i>Page</i>
Research Grants.....	18
Surveys and Reports.....	18
Labour Market Information.....	19
Planning and Evaluation.....	19
Training Research and Analysis.....	19
Administration.....	20
Personnel Service.....	20
Financial and Management Services.....	20
Computer Services Branch.....	21
Information Service.....	21
Appendices.....	22

HIGHLIGHTS 1970-71

- Some 3.5 million Canadians used Canada Manpower Centres to find work. Employers notified CMCs of 1,473,000 job vacancies. CMCs were able to find employment for about 918,000 workers including short-term work for 269,000.
- About 345,000 Canadians received occupational training and upgrading under the Canada Manpower Training Program at a cost of \$293,000,000. This figure includes an \$18 million supplementary fund voted for training the unemployed.
- Almost 85,000 Canadians received mobility grants at a total cost of \$7,285,905.
- A total of 104,000 post-secondary and secondary students found summer employment through Canada Manpower Centres.
- Canada welcomed 144,829 immigrants, down 10.3 per cent from the previous year. Of this total, 75,994 were destined for the labour market, compared with 84,192 in the previous year.
- A total of 70,998,764 persons entered Canada through ports of entry during the year.
- A special experimental project to bring Tibetan refugees to Canada was begun with 92 arriving by the end of the fiscal year.
- Methods were perfected for gathering and processing labour market information for manpower supply and demand projections by occupations and regions.
- Studies were conducted on such subjects as the characteristics of clients seen in Canada Manpower Centres, the monthly gross movements into and out of the labour force, and the economic and social adaptation of immigrants.
- Departmental expenditures totalled \$570,015,000 including \$170,298,259 in capital grants to provinces—compared with \$438,591,000 including \$88,360,000 in capital grants in 1969-70.

THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

The rapid acceleration in the transformation of Canada's economy from rural to urban in post-war years and the corresponding swing to industrial automation have had a tremendous impact on the Canadian labour force. Ways and means are continually being sought by business, labour and government to adjust to technological and other change, and to raise Canada's productivity and growth, in an internationally competitive environment.

The human factors in this transformation are those with which the Department of Manpower and Immigration is directly involved.

The economic importance of a comprehensive manpower program has continually been stressed, especially since 1964 when the Economic Council of Canada, in its First Annual Review, stated:

"High employment can be sustained without rising prices and a deterioration of the nation's balance of payments only if there is an efficient use of manpower services . . . Labour market policy, facilitating fuller and more efficient use of manpower, must have the status of an important national economic policy integrated with general fiscal and monetary policy . . ."

In December, 1965, Prime Minister Pearson endorsed the view that—

" . . . the sustained growth of a highly productive economy depends on more highly trained manpower able to adjust its work to changing conditions and to take new opportunities for more productive and rewarding employment."

To achieve the new vigor and co-ordination wanted in manpower policy, Parliament, at the government's behest, proclaimed into law the new Department of Manpower and Immigration on October 1, 1966. (Appendix I lists the Acts now administered by the department.)

The primary goal of the department, then and now, is to contribute to the attainment of the economic and social goals of Canada by optimizing the use, quality and mobility of all manpower resources available.

The department is continuing the pursuit of basic objectives in support of this goal:

- The effective and rapid matching of workers and jobs through counselling, the development of job orders, and the referral of workers to employers;
- The selection of immigrants required by the economy, and the admission and settlement of immigrants to enhance the social and cultural development of Canada, including the reunification of families;
- The provision of training courses which will maximize the workers' productivity and income levels and meet the manpower requirements of employers;
- The provision of financial assistance to unemployed or underemployed workers, enabling them to move with their families to permanent or more productive employment;
- The facilitation of manpower adjustments resulting from technological and other change by developing consultation with management and labour;
- The gathering, collating and distributing of labour market information and data; and the detailed analysis of the effectiveness and impact of departmental programs.

Parliament approved expenditures totalling \$570,015,000 for manpower and immigration programs in 1970-71 (*see* Appendix 2).

To make its services available to all Canadians, the department maintains a coast-to-coast network of some 360 full-time Canada Manpower Centres linked by a telecommunications system, and 80 Canada Immigration Centres.

Staffed by more than 3,500 trained counsellors, the CMCs are the department's action centres. The counsellors' role is to solicit and register job vacancies;

and to interview, counsel, test if necessary, and refer clients to training or employment. Counsellors also compile and exchange information on manpower demand and supply and identify labour market trends, based on knowledge of their area.

In 1970-71, some 3.5 million Canadian registered for work at CMCs. Nearly 1.5 million job vacancies were notified by employers. Canada Manpower counsellors helped place approximately 649,000 workers (excluding 269,000 short-term placements).

One of the most important and effective tools available to counsellors is the Canada Manpower Training Program (CMTP), introduced by the federal government in 1967 under the Adult Occupational Training Act and Regulations.

Under this legislation the full cost of occupational training for adult members of the labour force is assumed by the department. Full-time trainees who have been in the labour force for three years, or support one or more dependents, receive training allowances.

Through constant study and evaluation the department has identified problems inhibiting the total success of the Canada Manpower Training Program. Each year since its inception, the program has been modified in an attempt to achieve its objective of maximizing the skills of trainees and thus contributed to the growth of the Canadian economy.

In 1970-71, 345,000 Canadians received upgrading or occupational training under CMTP at a cost of \$293,000,000. This amount included an \$18 million supplementary vote for training unemployed workers. It also includes language training for immigrants who have marketable skills but lack a working knowledge of English or French.

Since the program's inception, more than 1,000,000 Canadians have improved their employment prospects through skills acquired under departmental sponsorship.

The Canada Manpower Mobility Program, also introduced in 1967, is available to those who cannot find suitable jobs locally and need to move to an area where permanent employment is available. In 1970-71 almost 85,000 workers and their families received mobility grants worth \$7,200,000.

Specific programs, detailed later in this report, have been extended to help the disadvantaged, the older worker, and Canadian youth. A total of 104,000 post-secondary and secondary students, an increase of 39 per cent over the previous year, found summer employment in 1970-71 through Canada Manpower Centres.

Under Operation Retrieval, some 15,000 Canadian students studying abroad were informed of employment opportunities in Canada.

The department's research services reinforce the ability of Manpower counsellors and Immigration officers to render effective help to men and women seeking jobs or training, or inquiring about prospective permanent entry into Canada.

Through a variety of research into short-, medium- and long-term industrial and occupational trends, together with analyses measuring the economic impact of the department's programs, workers and young people are assisted in their career choices, and employers and decision-makers in their use of manpower resources.

Studies of the labour force processes, including projections of manpower demand and supply in local, regional and national markets, also help educators, employers and others in longer range planning.

In both its immigration and manpower responsibilities the department co-operates with, and has received the support of, provincial and private agencies, employers and unions. Their efforts are invaluable in providing the types of programs and services which will improve the quality of life for Canadians.

Bilingualism

During the year, the department continued to improve the bilingual aspects of its programs and activities in accordance with the government's policy. Immigration staff in overseas offices intensified efforts to project a bilingual image of Canada. This included the production of manuals and other departmental reference works in bilingual format. Positions were being identified which require or are expected to require a proficiency in both English and French. Interested employees were tested for their bilingual capability.

The department made initial plans concerning involvement in the establishment of bilingual districts; and French language working units were planned to be introduced on a trial basis.

A full-time bilingualism co-ordinator was assigned to the Operations Division to ensure that the department's programs are implemented in both official languages in the Canada Manpower Centres and Canada Immigration Centres.

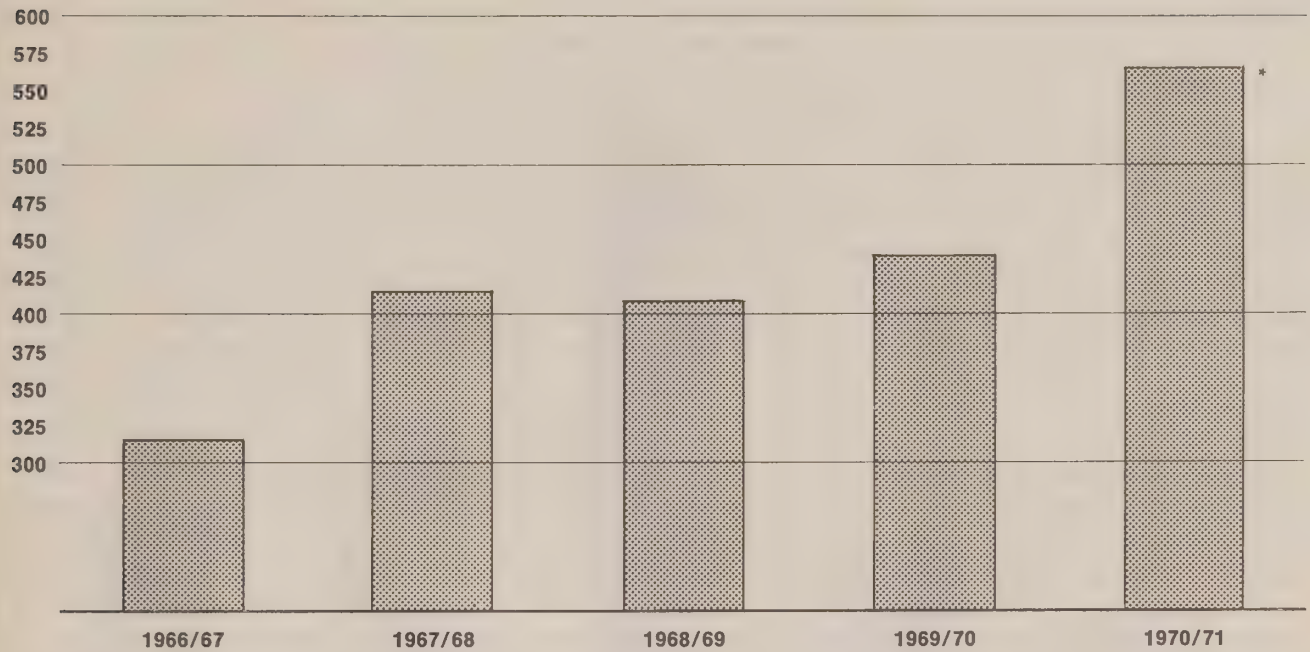
During the fiscal year, 340 employees, 220 at headquarters and 120 in the field, completed 2,249 weeks of language training.

A language laboratory is available at headquarters to assist employees in retaining and improving their newly acquired language skills.

DEPARTMENTAL EXPENDITURES BY PROGRAM **1966-67 to 1970-71**

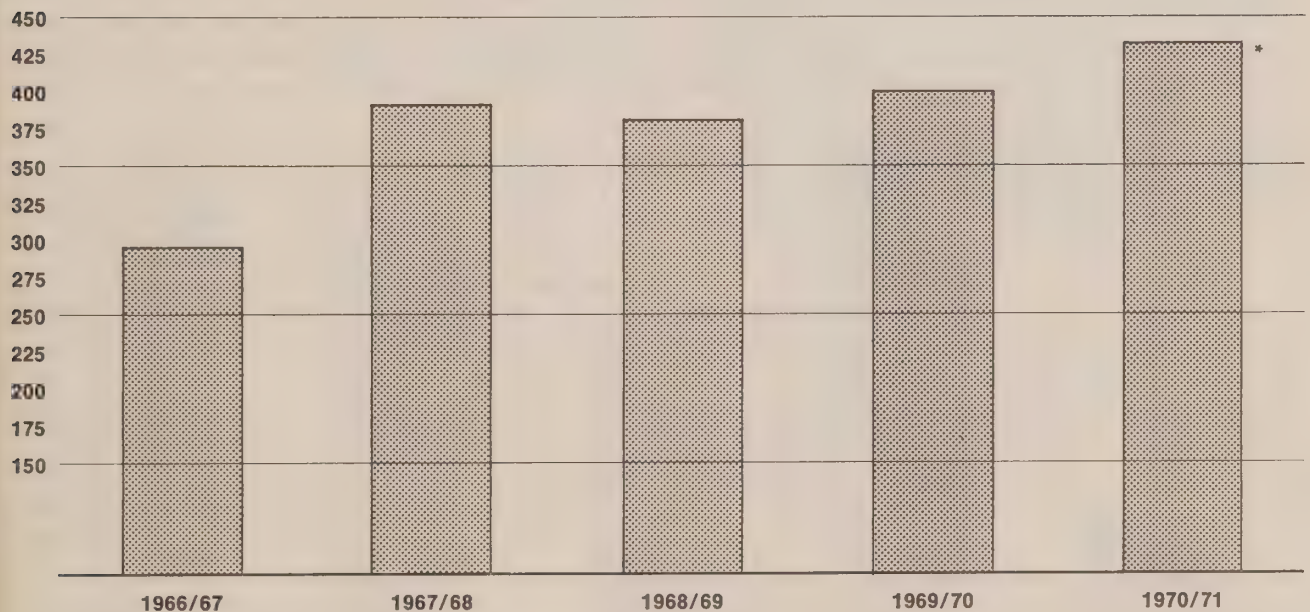
Millions
of dollars

Departmental Total



*The 1970-71 expenditures include \$170 million paid to the provinces as part of the accelerated phase-out of the Capital Assistance Program.

Manpower Division

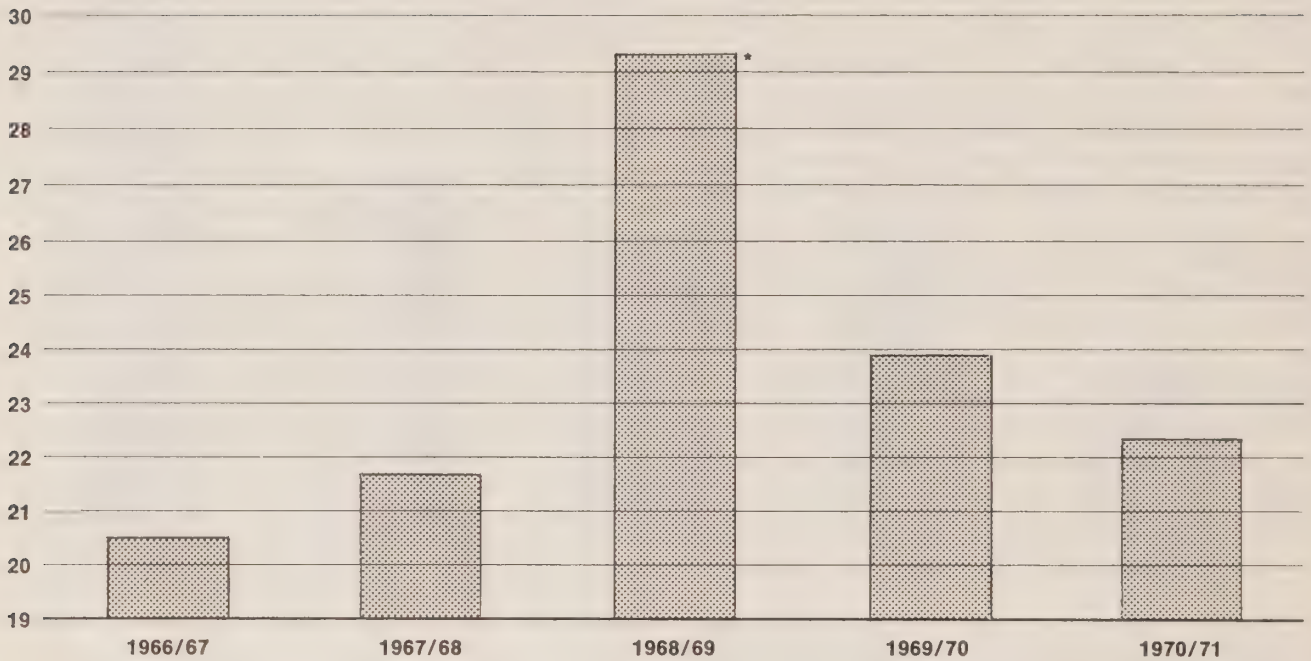


*The 1970-71 expenditures include \$170 million paid to the provinces as part of the accelerated phase-out of the Capital Assistance Program.

Departmental Expenditures by Program (continued)

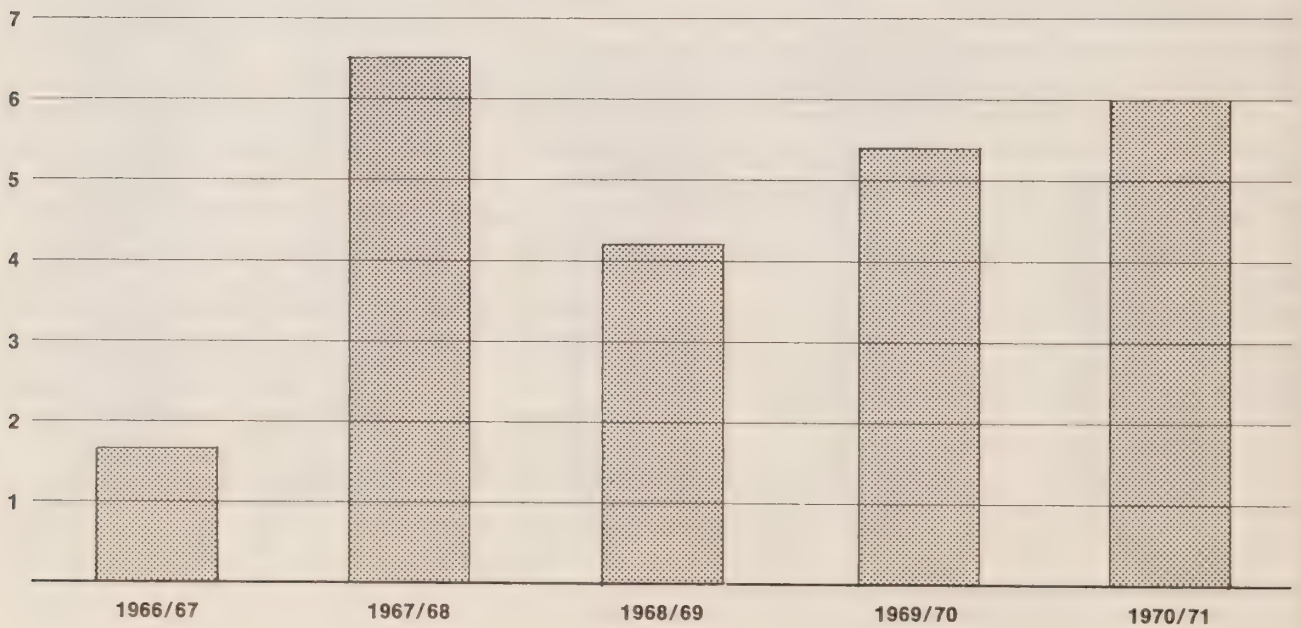
Millions
of dollars

Immigration Division



*The 1968-69 increase reflects expenditures to facilitate the movement of Czechoslovakian refugees. The movement extended into 1969-70.

Program Development Service



OPERATIONS CANADA

All Manpower and Immigration operations in Canada are integrated under the direction of an Assistant Deputy Minister, Operations. In turn, this direction moves from Ottawa headquarters through Directors General in regional offices in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal, and Halifax, to the 360 Manpower Centres and 80 Immigration Centres.

Telecommunications links all these centres, from Newfoundland to Vancouver Island and from the United States border to the Northwest Territories. This allows a continuous flow of labour market information from coast to coast.

Plans during 1970-71 called for improving managerial capabilities and the headquarters organization. To monitor more closely the quality and cost of the services provided, a new system of reporting is being devised, along with a more uniform method for giving varied services to the public.

Manpower Services

Canada Manpower policies and programs must be translated into effective service to the public. The major role of the Canada Manpower Centre is to provide the labour market with services tailored to its needs.

An automated client information system was introduced in two Canada Manpower Centres on a pilot basis to assist our counsellors in responding more quickly to employer- and employee-client needs.

This computerized information bank is designed to quickly match job orders and clients by providing counsellors with current, finger-tip information. Extension of the system to other CMCs is planned following an evaluation of its performance.

A second advantage is the ready identification by counsellors of clients requiring further assistance available through various departmental programs, such as retraining or mobility. The computer will also make available statistical data for research, evaluation, planning, management and control.

During the year some 3.5 million workers registered in Canada Manpower Centres for the 1,473,000 job

vacancies received from employers. Our manpower counsellors deal on a personal basis with job-seekers, employers, industrial groups, trade unions, educators, government agencies and social institutions of many kinds. CMC managers and their staffs continue to play a key role in the communities they service. (For detailed information *see* Appendix 3.)

An important part of CMC services is the compilation and exchange, on a local, regional and national basis, of labour market information concerning manpower supply and demand and other related conditions. This information assists manpower counsellors in all aspects of their work, as well as employers and others concerned with labour market trends.

Job vacancies must be available before workers can be referred. Because of a surplus of job-ready workers, additional resources were used to search out employment opportunities, and a public relations campaign was mounted to encourage job orders. Increased use was made of the media to publicize the facilities, programs and services offered by Canada Manpower Centres.

More contact with employers reveals long- and short-range potential manpower shortages and surpluses. This has resulted in an expanded program of training clients in new occupational skills in industrial settings. Such training is provided when there is a shortage of skilled workers or when layoffs are predicted because of technological change.

Immigrant Settlement

CMC counsellors continued to provide those immigrants destined for the labour market with detailed counselling and advice concerning all aspects of working and living in Canada. This includes assistance with temporary accommodation; finding job opportunities; advice on professional, trade licensing, and union requirements; provincial hospital and medical care plans; and other programs and services available through this department, and through other federal, provincial and municipal authorities, ethnic organizations and private agencies.

Newly arrived independent immigrants continued to receive financial assistance, when needed, while awaiting employment. Hospital care and medical attention were also made available through funds provided by the Department of National Health and Welfare for the newcomer who had not yet obtained employment, and was not covered by provincial hospital and medical care plans.

The department now has immigrant reception centres in Montreal, Toronto, Winnipeg, Calgary and Vancouver, and is planning others. The scope of immigrant counselling in all locations is being broadened and strengthened.

Immigration Services

There are 80 Canada Immigration Centres across Canada at inland locations and at major ports of entry, including international airports.

A variety of services is provided at these centres to Canadian citizens, permanent residents, visitors and immigrants. These include: the examination of passengers at ports of entry; the extension of stay of non-immigrants or adjustment of their status while in Canada; the review and acceptance of applications from Canadian citizens and legal residents for relatives they wish to nominate or members of their immediate family they wish to sponsor; the assessment, selection and counselling of prospective immigrants who apply in Canada.

In addition, Immigration officers are responsible for excluding or removing from Canada those who have no legal right to be here, and persons who have been ordered deported because they have violated provisions of the Immigration Act or Regulations.

Border and Ocean Ports

Since 1964, border ports of entry have operated on an integrated system of primary examination for Customs and Immigration. Immigration training is provided to some 2,500 Customs officers who carry out the primary immigration examination. At these ports, now numbering 29, passengers requiring extensive examination or documentation are referred to Immigration officers for secondary examination.

A major function performed by Immigration officers is the processing of immigrant applications. They also carry out the inspection and control of vessels and their crews at major seaports.

During the year, 70,998,764 persons entered Canada through border and ocean ports.

International Airports

The three major international airports in Canada—Toronto, Montreal and Vancouver—are operating on

the Single Primary Inspection Line concept. The responsibility for manning and operating the Primary Inspection Line has been assigned to the Customs and Excise Division of the Department of National Revenue.

Customs officers at an integrated airport now check health certificates, immigration documents, and customs declarations, and determine whether travellers are carrying prohibitive agricultural products.

When the officer discovers that more information or documentation is required, he refers the passenger for secondary examination to Immigration, Customs, Health or Agriculture officials as necessary.

In 1970-71, 3,974,235 persons entered Canada through the 12 international airports.

Inland Offices

The revision of the Immigration Regulations in October, 1967, provided that visitors could legally apply for landed immigrant status from within Canada. The number who have been taking advantage of this procedure has placed a heavy strain on Immigration staff and facilities.

In 1967, about 8,000 visitors applied for and were granted landed immigrant status. This figure rose to 23,000 in 1968, to 28,000 in 1969, and to 31,000 in 1970. The trend continues upward. Staff has been increased at the larger centres in an effort to cope with the situation. Other measures are being explored to overcome problems associated with non-immigrant applicants. A major problem is caused by those persons who enter Canada as non-immigrants but remain, take employment and do not report to an Immigration officer, thereby circumventing the Immigration Act and Regulations.

Special Field Projects

The department is exploring the possibility of extending the "single primary line" examination concept to ocean passengers, with Customs performing this responsibility aboard vessels between Quebec and Montreal. A pilot project has been undertaken in this connection.

Emergency Manpower Planning

The objective of this program is to ensure continuity of the department's key functions in providing manpower services in emergencies.

Emphasis has been placed on maintaining a capable field staff which would remain operational in peacetime emergencies. These could include calls from provincial or municipal authorities who require workers for fire fighting, flood control, or any other disaster.

MANPOWER

Canada Manpower Training Program

Manpower training is an increasingly important and effective tool of national economic policy. It improves the productivity of Canadians and the efficiency of the labour market by providing industry with skilled workers. It enables Canadians to adjust to rapidly changing economic conditions and to take advantage of emerging employment and income opportunities throughout Canada. It thus spurs economic growth and productivity.

In times of relatively heavy employment the program is particularly effective: by training unemployed workers there is no production loss and training allowances usually replace other forms of income. Workers trained in such slack periods form a pool of skilled workers for the next wave of economic expansion.

The elements of the training program are as follows.

SKILL TRAINING: This consists of training or retraining in occupational skills for which there is or will be a continuing demand.

BASIC TRAINING FOR SKILL DEVELOPMENT (BTSD): Because many adults lack the basic preparation for entry to skill training, it is necessary to give them preparatory training in key academic subjects, such as mathematics, science, reading and communicative skills.

APPRENTICE TRAINING: The department purchases the classroom portion of apprentice training programs operated by the provinces.

LANGUAGE TRAINING: Immigrants and native-born Canadian migrants who cannot find employment which would make reasonable use of their skills because they lack English or French may be referred to language training.

TRAINING-IN-INDUSTRY: This component provides an incentive to industry to establish training programs for its workers to help them cope with technological change. These acquired skills could be used in similar work situations. Industries are also encouraged to hire unemployed workers and train them within work situations, thereby providing them with new skills which they may use within that industry.

SMALL BUSINESS MANAGEMENT TRAINING: Many of the skill training courses available are designed for farmers and small business owners or managers.

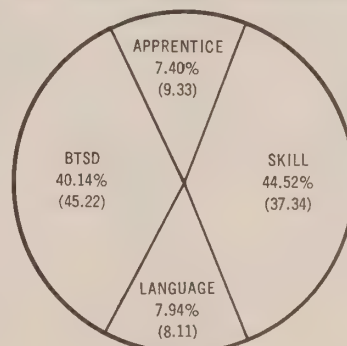
Full-time trainees who have been members of the labour force for a three-year period or who have one or more dependents qualify for a training allowance. The rates of this allowance were adjusted on July 1, 1970, to a range of \$43 to \$111 per week, depending upon the number of the trainee's dependents and whether or not he must leave home for training.

During 1970-71, 344,846 adult Canadians benefited from courses in several hundreds of different occupations offered under the training program. This involved the purchase of 17.3 million training days at a cost of \$133 million, and the payment of \$160 million in allowances. (For detailed information see Appendices 4 and 5.)

CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

1970-71

TRAINING DAYS PURCHASED BY TYPE
(1969-70 percentages in parentheses)



Skill	7,699,207
Language	1,373,656
Basic Training for Skill Development (BTSD)	6,940,790
Apprentice	1,279,550
	<hr/>
	17,293,203

A special feature of the 1970-71 training program was the introduction of a supplementary program for the unemployed. Eighteen and a half million dollars was provided; by the end of March, a total of 26,118 adults had been placed in courses. This required a special effort and the fullest co-operation by training institutions and provincial authorities across Canada.

Co-operation with provincial governments continued to be excellent. Joint committees on manpower needs in all provinces assessed training requirements. Improvements were achieved at all levels of the planning and purchase process under the Canada Manpower Training Program. Combined efforts also led to better course selection and higher quality of training offered.

The Interprovincial Standards Program continued to expand. Under this program, tradesmen's qualifications are standardized and recognized across Canada by the awarding of a "Red Seal" to qualified individuals. Approximately 4,800 journeymen obtained interprovincial status during the year; the total number now holding the "Red Seal" is about 25,600.

Capital Assistance Program

The Capital Assistance Program, begun in 1961 under the Technical and Vocational Training Assistance Act and continued since 1967 by the Adult Occupational Training Act, provides assistance to provinces for building and equipping occupational training facilities. To the beginning of the 1969-70 fiscal year, the federal government had contributed \$900.6 million towards costs incurred by the provinces.

To stimulate the construction of needed training facilities, an agreement was reached with the provinces in 1970 to accelerate phase-out of the Capital Assistance Program.

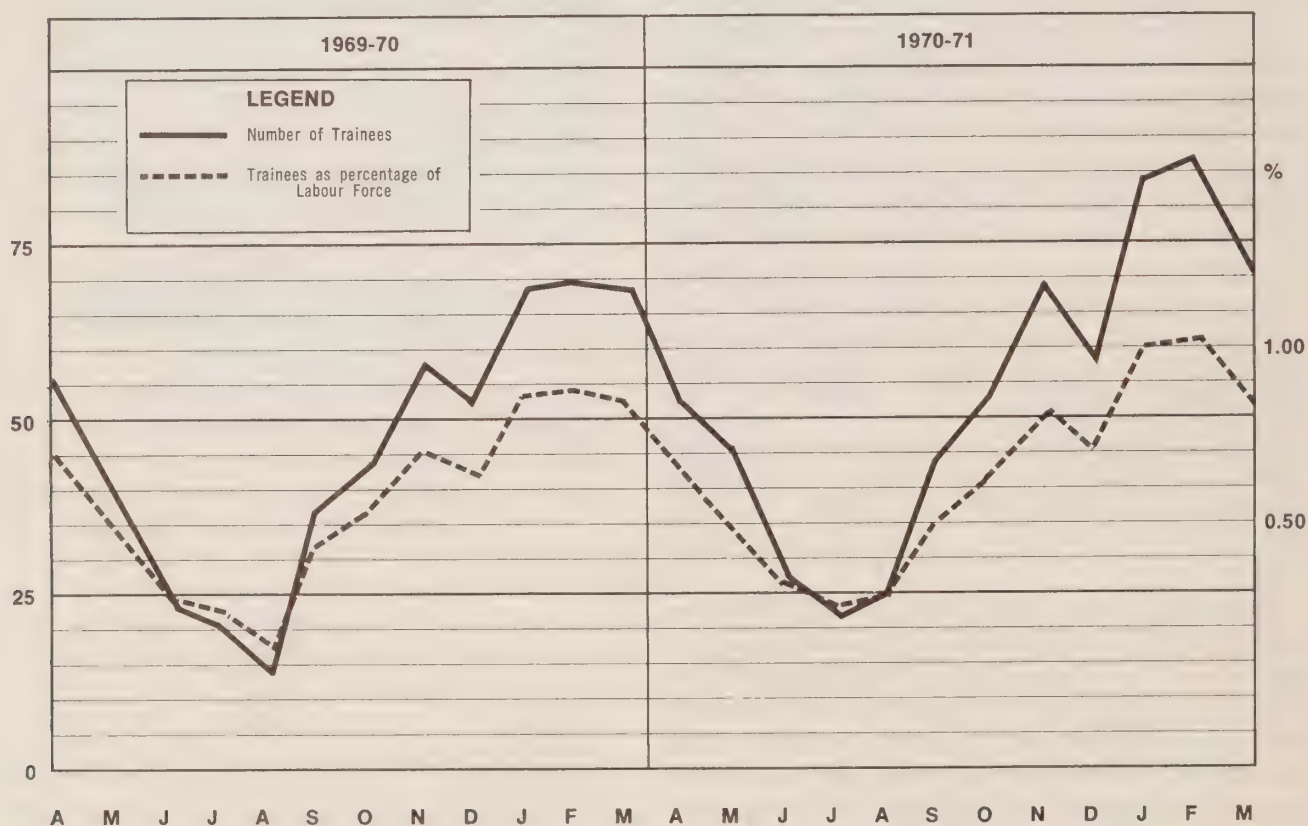
Under this arrangement the provinces will receive the balance of their entitlements in 1970-71 and 1971-72. The only requirement is that the funds must be spent by the provinces on vocational training facilities by March 31, 1975.

A total of \$170,298,259 was paid to the provinces in capital assistance in 1970-71. (For detailed information *see* Appendix 6.)

CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES ON COURSE EACH MONTH

Number of
Trainees
(In thousands)

Trainees as % of
Labour Force



Canada Manpower Mobility Program

This program assists workers who cannot afford to relocate in order to obtain employment or take training. Grants for job exploration, relocation or trainee travel are available to workers who are unemployed, underemployed or about to become unemployed.

Exploratory grants assist workers seeking employment in the nearest area of job prospects. They cover the worker's transportation costs and subsistence allowances for himself and his dependents while he is away seeking work.

Relocation grants enable workers to move their dependents and household effects and to re-establish their homes where they have found employment.

Trainee travel grants cover an adult's costs of moving to and from a training centre where he is enrolled in an occupational training course under the Canada Manpower Training Program. A commuting allowance was introduced in 1970-71 to pay, under certain conditions, the commuting expenses of trainees who are unable to take up temporary residence in the locality of the training centre.

During the fiscal year 1970-71, \$7,285,905 was expended on the mobility program. This was for the relocation of 6,382 families, exploratory grants to 7,370 workers, and trainee travel and commuting assistance to 71,094 trainees benefiting 84,846 workers and their families. (For detailed information on the number and types of grants authorized *see* Appendix 7.)

Youth Services

The department has intensified its efforts to assist Canadian youth in the determination and pursuit of career plans and in finding regular, seasonal or part-time employment. Arrangements to facilitate employment and exchanges of Canadian and foreign youth have also been expanded.

With an increasing number of students entering the labour market each spring, a major activity has been the development and co-ordination of national and international programs to find summer employment for as many students as possible.

CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM EXPENDITURES — 1970-71

PROVINCE	CUMULATIVE \$ TOTAL				
	Relocation	Trainee Travel	Commuting Allow.	Exploratory	Total
Newfoundland	296,673	152,224	33,083	25,958	507,938
Prince Edward Island	20,911	3,355	47,861	1,575	73,702
Nova Scotia	178,790	75,148	118,957	17,280	390,175
New Brunswick	81,414	37,625	112,287	7,648	238,974
TOTAL ATLANTIC	577,788	268,352	312,188	52,461	1,210,789
QUEBEC	1,803,945	88,069	646,044	159,641	2,697,699
ONTARIO	888,862	115,309	680,949	72,450	1,757,570
Manitoba	119,339	62,230	71,013	3,377	256,959
Saskatchewan	346,460	45,111	81,370	7,893	480,834
Alberta	176,223	69,511	61,188	5,551	312,473
Northwest Territories	118	45,810	—	—	45,928
TOTAL PRAIRIE	642,140	223,662	213,571	16,821	1,096,194
British Columbia	286,318	171,688	18,428	27,058	503,492
Yukon	12,579	6,604	—	978	20,161
TOTAL PACIFIC	298,897	178,292	18,428	28,036	523,653
GRAND TOTAL	4,211,632	873,684	1,871,180	329,409	7,285,905

The department worked closely with other federal departments, provincial and municipal governments, and national and local agencies in a concerted effort to develop job opportunities.

A record number of students was employed within the department. To serve employers and students, 75 special Canada Manpower Centres were opened and manned by students. A national publicity campaign was directed to employers to encourage them to hire a maximum number of students during the summer months. The department also supported the Canadian Chamber of Commerce "Operation Placement" program.

In 1970, student employment experience compared favourably with the results of previous years despite a record 940,000 job seekers, of whom 400,000 were post-secondary students. Ninety-four per cent of university students found work, as did 85 per cent of job seekers at the college entry or community college level.

A survey of post-secondary students reveals that male students worked an average of 12 weeks—one week longer than the average for female students. Hirings in the private sector were 62 per cent of the total, with federal and provincial government hirings each representing 10 per cent. Municipal government accounted for 9 per cent of hirings and education 6 per cent. (The remaining 3 per cent of respondents did not indicate their source of employment.)

Besides serving youth in its regular Canada Manpower Centres, the department continued career counselling and assisted in job placement at 55 post-secondary institutions.

Operation Retrieval

The department continued to inform some 15,000 Canadians studying abroad of job and career opportunities in Canada. Résumés returned by 1,500 students were distributed to 2,100 Canadian employers who had expressed an interest in their qualifications.

Client Testing

During 1970-71, the department was heavily engaged in Applied Research Projects directed to three main areas of operational activity.

Research in assessment and selection methods used in the referral of clients to the Canada Manpower Training Program provided additional basic instruments for use by Canada Manpower counsellors.

The first was the establishment of the predictive validity—for Canadian populations, both English and French speaking—of a Non-Verbal Test of General Learning Ability. This was followed by the develop-

ment of tests of functional literacy in reading comprehension and arithmetic skills to be implemented as Training Placement Guides throughout the department in 1971.

The Training Placement Guides, along with the Non-Verbal Test of General Learning Ability, will provide better quality selection for Canada Manpower programs and reduce drop-out rates.

A new aptitude test designed especially for use in predicting the capability of disadvantaged clients has moved from the research and development phase, and is to be implemented during 1971. The test will enable more effective occupational counselling for clients who have no prior exposure to work situations.

In the area of employment selection, the department implemented a battery of tests to measure proficiency in clerical skills ranging from shorthand to language use. This has upgraded the service available to employers who expect occupationally competent referrals to job vacancies. Similar research has also been extended to the use of the specific norms of the General Aptitude Test Battery (GATB). Norms for 2,000 occupations in scientific, technical and skilled trade occupations have now been validated for Canadian populations.

During the year, 130,000 batteries of tests were administered in Canada Manpower Centres. Special testing facilities, trained test administrators and manpower counsellors use professional support materials in counselling and selecting members and potential members of the labour force.

Older Workers

The department continued its public education program for older workers, stressing the valuable contribution they make to the economy and the importance of full utilization of their skills and experience. Some 20,000 items of technical and informational material were distributed relating directly or indirectly to the employment problems of older workers.

A number of federal departments and agencies sought advice from the department regarding the establishment of courses to prepare employees for retirement. As a result, one such course was started in March, 1971, by the Department of Public Works.

An increasing number of mature workers are improving their skills by participating in training and upgrading courses under the Canada Manpower Training Program.

Services to Disadvantaged Persons

All the department's regular services are available to disadvantaged persons. In co-operation with the prov-

inces, the department provides services for the rehabilitation of those people who can be restored to gainful employment.

The department administers the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act under agreements with nine participating provinces.

Costs are shared equally with the provinces for services to the disabled, as well as staff salaries, staff training, development and research.

Approved services supplied by provincial governments, or purchased by them from voluntary agencies, include medical, social and vocational assessment; counselling; restorative services; provision of prostheses; vocational training or upgrading; rehabilitation allowances; work conditioning; and provision of tools, books and equipment necessary for employment.

During the year, 16,000 handicapped persons applied for rehabilitation assistance. Rehabilitation services were completed for 5,325 persons. Of this number more than 3,200 were able to join the labour force and 240 were rehabilitated as homemakers. An additional 360 were sufficiently rehabilitated to work in sheltered workshops or with similar organizations.

Before rehabilitation it had cost approximately \$2,210,000 annually for the maintenance of this group and their dependents. In their first year of employment, their aggregate earnings will total \$14,100,000. More detailed information is available in the department's twice-yearly publication "Rehabilitation in Canada".

Special assistance is provided to other disadvantaged persons, such as inmates and former inmates of correctional institutions and adults with limited job prospects.

The department is working with other federal departments on a study of the needs of occupationally disadvantaged persons with a view to planning special programs.

The department is also co-operating with the Department of Indian Affairs and Northern Development, the Department of Regional Economic Expansion and the provinces in improving employment and training services for persons of native ancestry.

Canada Manpower Adjustment Program

This program is designed to help plan employment changes for workers affected by or being displaced as a result of technological or other modifications within an industry, company or plant.

By providing advice and financial incentives, the department encourages joint management/labour research and planning to facilitate the manpower adjustments required. As the parties develop their own adjustment plans, the department makes available its full range of

manpower services. These are co-ordinated with the private measures agreed upon by labour and management.

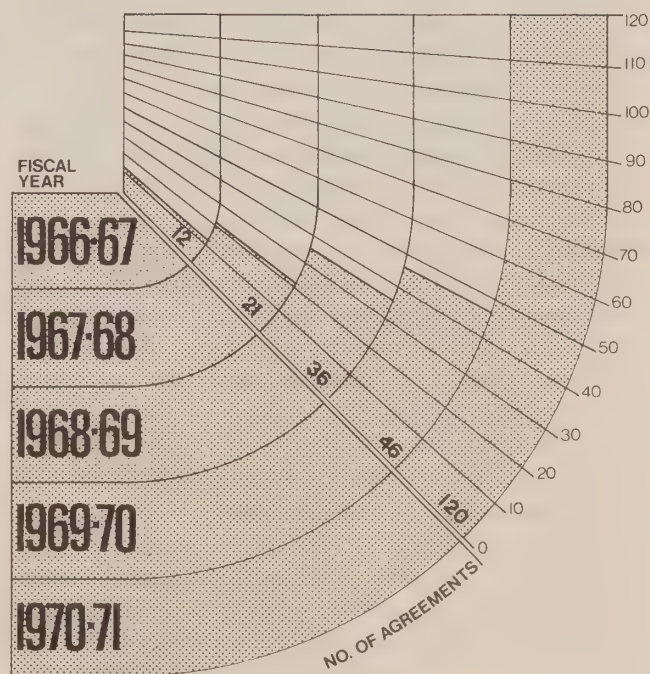
The basic need for successful planning is sufficient advance notice to allow joint study and assessment of the impact of change. In the past it has not always been possible to get early notice. This year the provinces of Quebec and Ontario enacted legislation requiring management to give early notice of layoff.

The regional offices of the Canada Manpower Consultative Service provide technical assistance to participating management and labour, and arrange for the payment of the federal share of the joint study.

The latter may be as high as 50 per cent, provided the parties involved in the study—employers, workers, and in some cases, provincial governments—agree on cost-sharing arrangements. Now, because of the early-notice-of-layoff legislation, demands for both technical assistance and financial incentives are expected to increase. Evidence of this is already apparent this year.

In the fiscal year 1970-71, 89 Manpower Assessment Incentive Agreements were entered into with management and labour compared with 37 in the previ-

CANADA MANPOWER ADJUSTMENT AND MOBILITY AGREEMENTS FISCAL YEARS 1966-67 TO 1970-71



ous year, an increase of 237 per cent. These were in a wide range of industrial and service activities covering establishments employing as few as 30 workers to some with 8,000 workers. (For detailed information see Appendix 8.)

In addition, 34 Manpower Mobility Incentive Agreements were concluded compared with nine in 1969-70. Under the program's mobility provision, the federal government may pay half the employer's cost of moving displaced employees to one of his other plants or to employment arranged by him for the workers anywhere in Canada.

More than 141,000 workers were covered by these agreements. The federal financial commitment exceeded \$450,000, while the total cost of the studies and mobility assistance was estimated at \$1,100,000. At year end, 87 assessment cases and 25 mobility cases were still in progress.

Agricultural Manpower Program

This program is designed to ensure adequate manpower for harvest work during peak periods. It is administered partly through the Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements which provide for cost-sharing of certain expenses incurred by the provinces in recruiting and transporting farm workers to harvest areas.

During the 1970 farming season there were approximately 66,000 workers placed in agricultural employment through various projects conducted under agreements with the provinces. Many of these workers were placed directly through Canada Manpower Centres; others were recruited through itinerant services staffed by Manpower counsellors in co-operation with provincial agricultural representatives.

Seasonal workers are recruited from the Caribbean countries of Jamaica, Trinidad and Tobago, and Barbados for fruit and vegetable harvesting in Southern Ontario. These Caribbean workers are recruited for the late fall harvest when Canadian students have returned to school. At that time of year the resident seasonal farm work force is seriously depleted by the absence of students, and the relatively small Caribbean work force provides a stable labour source for key crops, such as late apples.

In 1970, 1,279 Caribbean workers were recruited for 135 employers. This represents a slight decrease from 1969 when 156 employers hired a total of 1,449 Caribbean workers.

Arrangements are also made for the movement of seasonal farm workers between Canada and the United States. In 1970, 1,127 workers from Quebec and New Brunswick were employed in the Maine potato har-

vest; 546 tobacco workers from the United States were admitted to Canada for the Ontario tobacco harvest. The United States tobacco worker movement shows a steady annual decrease as greater numbers of Canadian workers become skilled in the priming and curing of tobacco.

The Canada Agricultural Manpower Committee, established under the terms of the Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreement, is considering major problems facing the agricultural industry, such as upgrading the labour force, recruitment of seasonal harvest workers, training needs of low-income farmers, mobility assistance, local advisory committees and other related subjects.

Civilian Employment Assistance Program

Conducted jointly by the department and the Department of National Defence, this program offers a wide range of manpower services to persons about to retire from the Armed Forces. During the year more than 2,200 military personnel were assisted in re-establishing themselves in civilian occupations.

Public Service Recruitment

The department provides recruitment and referral services to federal departments which have been delegated staffing authority by the Public Service Commission. Such services are provided to departments recruiting employees for the Administrative Support and Operational categories. One exception to this arrangement is the recruitment for the Administrative Support category in the National Capital Area which continues to be a responsibility of the Public Service Commission.

Federal departments and agencies notified CMCs of 30,887 job vacancies during the year. Canada Manpower Centres received 104,264 applications for employment in the public service and made 56,126 referrals, which resulted in 27,144 placements.

Services to Employers

The Canada Manpower Services to Employers Program was developed in 1970-71 and became operative toward the end of the fiscal year.

The program was formulated after discussions with field officers, senior officials of national companies, and trade and industrial employer associations. It is conducted primarily at the Canada Manpower Centre level, where a regular program of visits to employers has been undertaken.

A principal objective of the program is to acquaint employers with the full range of the department's services and to stimulate their interest in those which

can be most helpful in resolving their manpower problems—by recruitment, training-in-industry or by some other service. In addition, officers making visits to employers are able to determine their specific manpower requirements, thereby helping to improve the quality of services provided.

Although visits to employers are not made for the sole purpose of soliciting orders for job vacancies, this aspect is not overlooked as it is necessary to obtain the largest possible number of job orders to provide clients with the optimum number of employment opportunities.

Besides direct solicitation, the program introduces a broad range of proven techniques to develop contacts with new employer clients and sources of new and more diverse job orders.

Industrial Specialization

At both national and regional levels, industrial specialists maintain a continuing liaison with major companies, and provincial and national employer associations. This liaison promotes the department's services in the business community. It also encourages business leaders to give increasing attention to the manpower implications of corporate decisions and the importance of manpower planning.

Industrial specialists keep abreast of changes and new developments, both in Canada and abroad, which may be reflected in the occupational structure or manpower requirements of Canadian industries.

Such information, along with the current and long-term plans of individual companies (often secured on a confidential basis), frequently makes it possible to draw conclusions on probable conditions in the labour market. Senior officials can then make broad recommendations to Canada Manpower Centres to meet changing requirements for manpower in specific industrial sectors or occupational groups.

Interdepartmental Liaison

The department has several major responsibilities with respect to federal government policies for regional economic expansion. These centre on the provision of resources to assist in the development and utilization of the labour force in designated and special areas.

Under Section 13 of the Regional Development Incentive Act, Canada Manpower services are required to train the local labour force to take advantage of these incentives, to place local qualified workers in employment, and to move workers from other parts of Canada to satisfy employers' demands.

Hiring is conducted through the Canada Manpower

Centres for special areas under the federal-provincial agreements.

Plans initiated under the Fund for Rural Economic Development (FRED) programs in Prince Edward Island, New Brunswick, Quebec and Manitoba are still at various stages of implementation and will require an increasing allocation of Manpower and Immigration resources until 1977. The department also provides the regular services to residents of the areas according to a comprehensive development plan.

Creative Job Search Technique

The Creative Job Search Technique Program, which originated in Canada and has been developed and perfected in Oregon, was first introduced in Victoria, British Columbia, in September, 1969. It has now been expanded to other parts of Canada. Forty-three experimental projects are in operation or are planned.

The program teaches the motivated job-seeker to realistically appraise his strengths and to develop an organized approach to seeking employment based on positive work experience. This, in turn, does much to improve the client's self-image. Clients referred to employers are often successful if they present their work skills in an advantageous manner.

In this way the CJST program can be a worthwhile adjunct to the department's services. The program is relatively inexpensive and can be implemented in a community easily and quickly. From a preliminary survey of 4,400 enrolments a success rate of up to 75 per cent has been achieved in some areas.

Special Manpower Projects

Experimental projects have been launched to find better ways of reaching clients who have exceptional difficulty in relating to the labour market.

The Basic Employment Skill Training program, in which (succeeding) groups of 20 are oriented toward job finding and acceptable work habits and attitudes on the job, is conducted over a six-week period.

Another program, using similar methods, is that of helping mothers who are on public assistance and who are heads of families to go back to work.

Counselling assistance and work-orientation for youth are made available at a special YMCA camp.

The Youth Employment Service Program, sponsored by the Rotary Club in Toronto, depends heavily on departmental counselling services. A research study will assess the potential contribution of this project in meeting the employment needs of disadvantaged youth.

Similarly, in Montreal, special counselling services are allocated to the YMCA Jeanne Mance Youth Clinic.

IMMIGRATION

The Immigration Division's programs reflect the government's non-discriminatory and universal immigration policy. It is through these programs that the Immigration Division attempts to achieve its two major objectives.

The first is the stimulation of economic, cultural and social development by recruitment of immigrants with the skills required by the Canadian economy. This includes admission of relatives of Canadian residents or refugees, as well as the non-immigrants whose temporary entry is required on a short-term basis.

The second involves examination, apprehension, detention or deportation of those persons whose presence in Canada might endanger national security, public health or general welfare of the people.

Since World War II, Canada has admitted almost 3.3 million immigrants, primarily from Great Britain (27 per cent), Italy (13 per cent), West Germany (9 per cent), the United States (9 per cent) and the Netherlands (5 per cent).

Although these countries are still substantial providers of immigrants, there has been a perceptible change in Canada's immigration pattern since 1967 when universal and objective immigration selection criteria were introduced.

In the fiscal year 1970-71, Canada received 144,829 immigrants. This was a decrease of 16,697 or 10.3 per cent from the previous 12-month period. This small

reduction was a reflection, in part, of changing economic conditions in Canada.

Buoyant economic conditions in most of western Europe were also a factor in reducing emigration from that area. By world area, Europe, Asia and Australasia contributed a lower percentage of the total movement in 1970-71 than in the previous year. There was an increase from the North and Central Americas, while Africa contributed about the same percentage.

Some 75,994 persons were added to the labour force compared with 84,192 in 1969-70. The remainder—those not destined for the labour force—were largely dependents of immigrants or close relatives sponsored by individuals in Canada. Many skilled immigrants continued to fill often acute shortages of qualified people in certain areas, thus providing essential services to the Canadian public. In 1970 alone, Canada welcomed 1,113 physicians and surgeons, 72 dentists and 905 medical and dental technicians. Our mining industry attracted 115 mining engineers. The value of the education, training and experience of these professionals, as well as that of other newcomers, is in itself enormous. Besides their skills and experience, immigrants also brought more than \$320 million into the Canadian economy.

More detailed information is contained in Appendices 9 and 10 and in the annual Immigration Statistics publication.

Refugees

Canada's refugee resettlement programs have been modified and broadened in recognition of the changing pattern of world refugee problems. Canada has adopted the internationally accepted definition of "refugee" contained in the 1951 Convention Relating to the Status of Refugees in the selection for resettlement in this country.

Under our resettlement program, refugees considered capable of successful establishment may be selected regardless of their inability to meet immigrant assessment norms.

In arriving at his decision regarding the admission of refugees, the visa officer takes into account both the assistance available from departmental resources and that offered by Canadian organizations, agencies or interested citizens. The overseas examining officer may seek further assistance by referral to the National Inter-faith Immigration Committee.

Provision is also made for dealing with special refugee groups, subject to approval of the necessary funds and other arrangements. One such group is the Tibetan refugees.

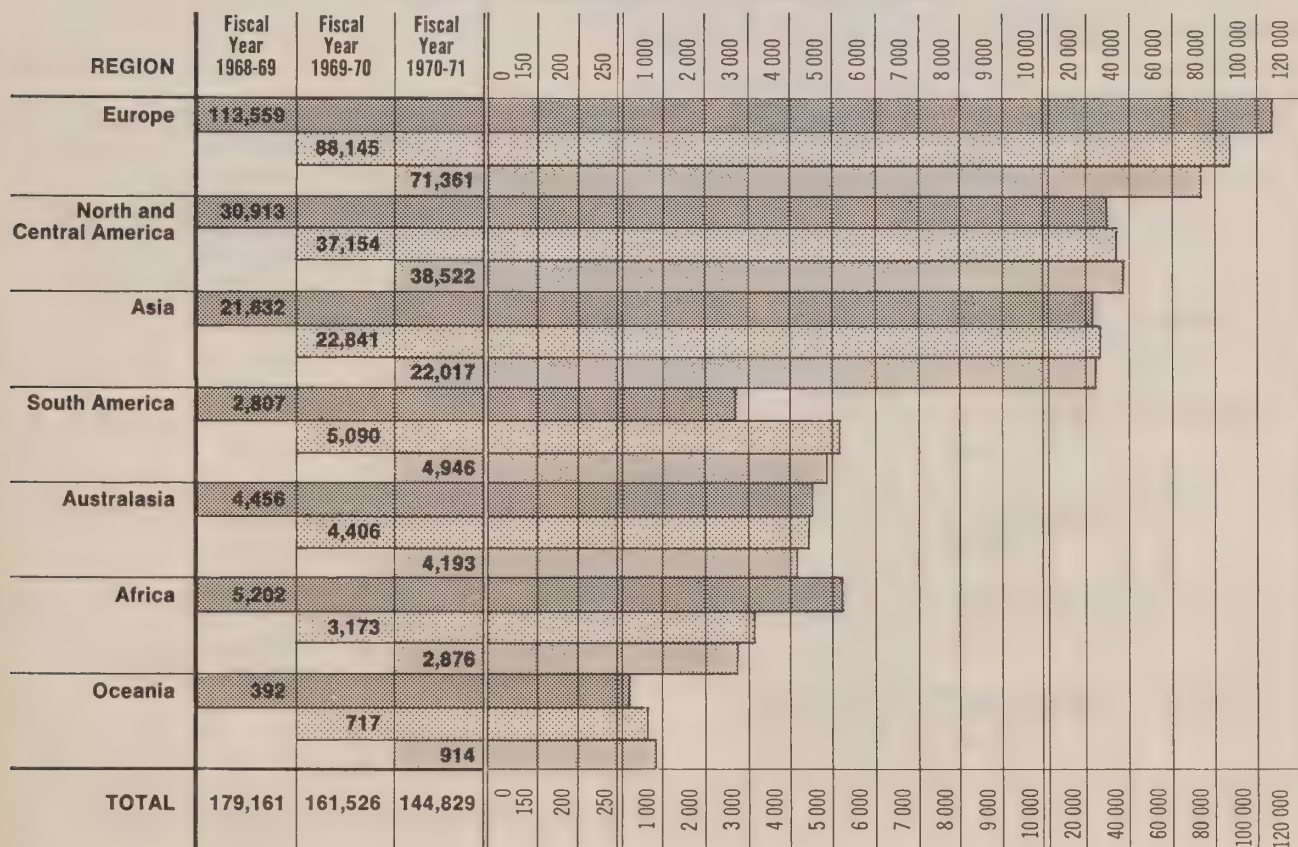
Tibetan Refugee Movement

This experimental project will bring 240 Tibetan refugees for permanent settlement. The first 92 have settled in Alberta, Ontario and Quebec. Arrangements for their entry into Canada were made after extensive research, many proposals, and the co-operation of the provincial governments. Initial reports show that the Tibetans are adapting to the Canadian environment. After a period of orientation and training they will be prepared to work and settle in our Canadian milieu.

Assisted Passage

On April 1, 1970, the Assisted Passage Loan Scheme was extended on a world-wide basis. Under it, qualified independent applicants with skills in strong demand in Canada may get transportation loans for themselves and their families, repayable at six per cent annual interest. During the year, 1,155 loans were granted with a total cash value of slightly over one million dollars. Since the scheme went into effect in 1951, approximately \$56 million has been loaned to more than 300,000 immigrants.

WHERE IMMIGRANTS CAME FROM



Foreign Operations

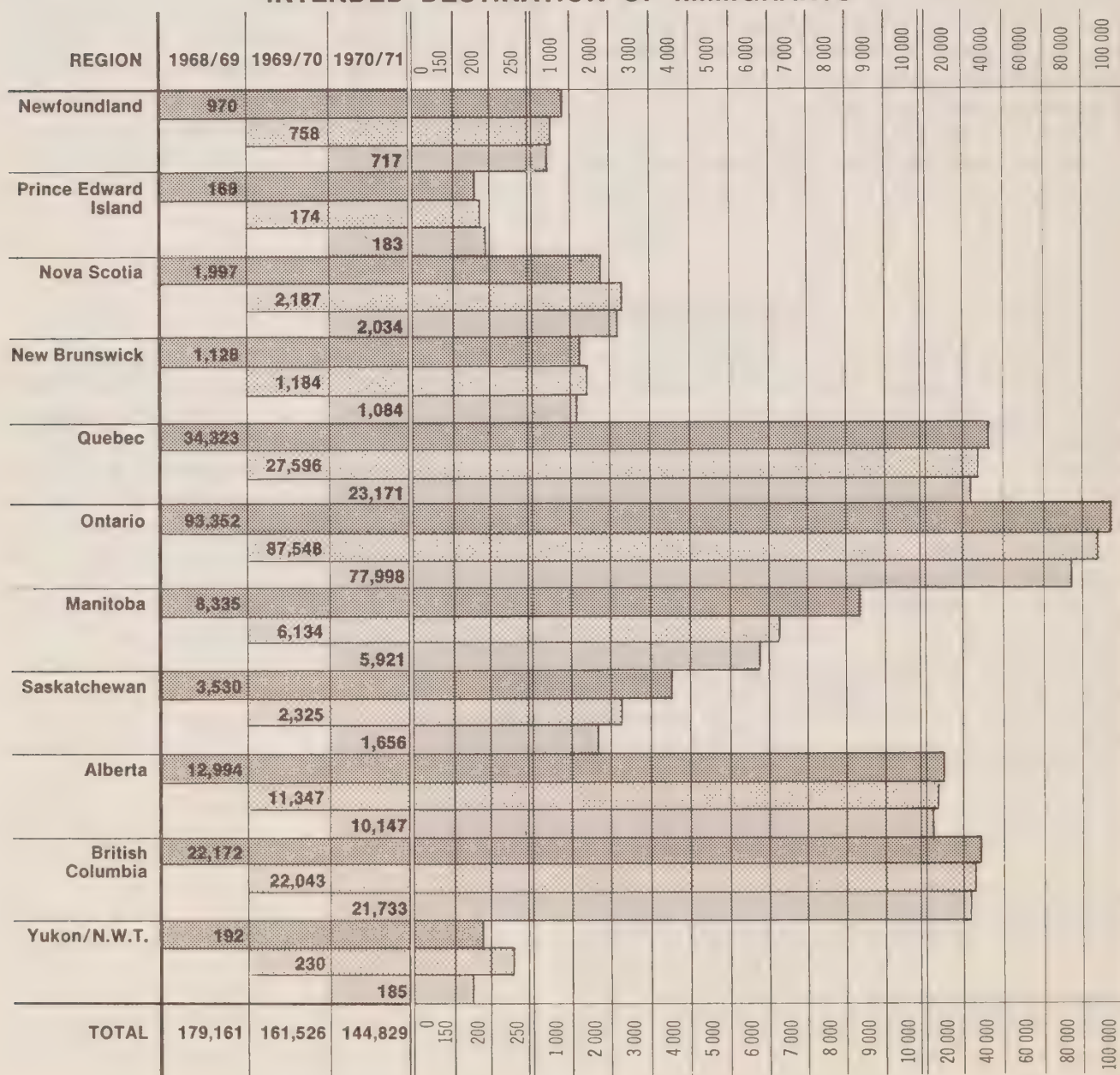
Since 1967, departmental officers located at 40 posts in 29 countries have put Canada's universal, non-discriminatory immigration policy into practice in every part of the world. Many offices have been given area responsibilities.

Regular visits on a formal basis are made to such far-flung lands as Sarawak, Kuwait, Martinique and the Ivory Coast. In the past year, people of 135 nationalities were counselled and processed overseas. In 1970, overseas officers travelled more than 500,000 miles, visited 109 different countries, processed 159,849 applicants and issued visas to 118,442 immigrants.

Foreign service officers counsel all prospective immigrants on working and living conditions as well as the economic, social and cultural aspects of life in Canada. An outline of the varied services available through federal, provincial and municipal governments is also provided.

The department's programs form a major component of the federal government's external operations. Canada's overseas operations are reviewed by an Interdepartmental Committee on External Relations (ICER) established in May, 1970. This committee is composed of deputy ministers of the major foreign service departments. The Department of Manpower

INTENDED DESTINATION OF IMMIGRANTS



and Immigration participates fully in these deliberations.

The Manpower and Immigration Foreign Service represents all interests of the department in foreign countries. In the past year foreign service officers submitted a variety of reports on foreign policies and programs in fields related to the varied responsibilities of this department. These ranged from a review of special manpower programs for socially disadvantaged groups in western Europe, to a study of in-plant trade training in the Japanese automobile industry.

This expanded role for overseas officers has not only proved to be of considerable assistance to our research and development program, but has been of real value to provincial departments of labour and private agencies. Reports covered human resource development policies and programs throughout the world; foreign labour market conditions; new developments in training, retraining and vocational education; immigrant potential; and foreign immigration legislation.

The subject of vocational training, particularly the training of skilled workers, is receiving close and urgent attention from governments, employer organizations, trade unions and education authorities in many countries. Immigration officers have found that in most industrialized countries the objectives and methods of training are being examined critically, and new and radical ideas are emerging with new legislation in a number of countries.

Non-immigrants Applying in Canada for Immigrant Status

Many non-immigrants do not qualify under Canada's universal immigrant selection standards. When they

refuse to leave voluntarily, the department has no alternative but to order their deportation. Deportees have the right to appeal against this decision to the independent Immigration Appeal Board.

As the Board has a rapidly increasing backlog of cases, these non-immigrants can remain here for more than three years while awaiting an appeal hearing. Obviously measures are needed to correct this situation. The government commissioned a prominent lawyer and civil liberties expert, Mr. Joseph Sedgwick, Q.C., to make an independent study of the subject to supplement the department's own studies in this area.

In his report in the fall of 1970, Mr. Sedgwick stated that the root of this problem lay in people coming here purportedly as visitors, but with every intention of remaining permanently. He pointed out that many do so to avoid normal immigration examination abroad which might result in visas being refused, a decision against which they would have no right of appeal in their countries of origin.

Legislative Developments

Intensive preparatory work was carried out during the latter part of 1970-71 with respect to a number of legislative changes for introduction in Parliament by the Minister. This work covers the administrative problems involved in handling visitors who apply for immigrant status, the control of visitors coming to Canada for lengthy stays, and the employment activities of all visitors.

RESEARCH, PLANNING AND EVALUATION

The Program Development Service, under an Assistant Deputy Minister, conducts studies to assist in the development and improvement of departmental programs; provides essential labour market information for Canada Manpower Centres, other government departments and private industry; assesses the effectiveness of manpower and immigration programs; and measures the social and economic impact of the department's policies. These responsibilities are assigned to four main branches: Research Branch, Manpower Information and Analysis Branch, Planning and Evaluation Branch, Training Research and Analysis Branch.

Research Studies and Projects

With the co-operation of other government departments and agencies, scientific methods of gathering and processing labour market information were developed. These will assist in projecting manpower supply and demand by occupations and regions.

Research studies were conducted on questions relating to professional and highly skilled manpower, the characteristics of clients seen in Canada Manpower Centres, and the monthly movements of population groups into and out of the labour force. Studies were carried out to place the Department's short-run economic forecasts on a more scientific basis.

The long-term (longitudinal) study of the social and economic adaptation of immigrants was continued, as were studies related to the recognition in Canada of foreign professional and trade qualifications. A newly developed data system is being used to assist in the planning and management of immigration and in assessing the immigrant selection procedures.

The Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO) Volume I, (classification and definitions) was completed. Volume II, the Occupa-

tional Qualification Requirements, is expected to be published in 1972. Work continues on the development of occupational monographs and other career counselling publications.

Research Grants

Program Development Service administered grants for research projects to be carried on outside the department, but related to departmental programs. The amounts paid in 1970-71 by the federal government were as follows:

General Manpower and Immigration Research Grants	\$145,094
Vocational Rehabilitation Research Grants	67,655
Manpower Training Research Program	72,977

The first two are financed entirely by the federal government. Costs of the third program are shared equally between the federal and provincial governments.

Surveys and Reports

The department continued several studies in collaboration with other government departments and agencies. Among these was the Job Vacancy Survey conducted on behalf of the department by the Dominion Bureau of Statistics. This is designed to provide information on job vacancies by occupation, on a regional and provincial basis. Such information makes a substantial contribution toward the management of Manpower and Immigration programs.

A survey of post-secondary students was carried out to determine the nature and extent of the student summer employment problem to provide information for programs and policies.

Information on occupational shortages is provided by Canada Manpower Centres each month to identify and measure local manpower needs. This information is used in developing training programs and for counselling.

Evaluation of the Canada Manpower Training Program and the Canada Manpower Mobility Program was continued through follow-up surveys of participants.

Labour Market Information

Local and regional labour market information is prepared by Program Development Service field staff in 30 districts throughout the country and is published in five separate Regional Manpower Reviews, issued bi-monthly. More-detailed reports are prepared for Canada Manpower counsellors. At the national level, Canada Manpower Bulletins are published monthly. More comprehensive studies of significant national developments appear in the quarterly Canada Manpower Review.

The department published annual university and community college "Career Outlook" booklets that describe the various courses offered by universities and community colleges, and career prospects for graduates. These publications are aimed at high-school students and freshmen at universities and colleges. The annual "Directory of Employers" is distributed to Canadians at foreign universities and to those graduating from Canadian universities.

A "Supply and Demand" report for university graduates is used in their counselling and placement, and in bringing employment prospects in Canada to the attention of Canadians studying abroad. Annual reports on requirements and starting salaries for university and community college graduates assist counsellors, graduating students, and employers.

Program Development Service also prepares "Area Profiles" which describe the economic and social characteristics of areas served by Canada Manpower Centres. These profiles are used as a counselling tool by Manpower and Immigration counsellors. Occupational briefs and entry requirements are also published to help in counselling immigrants.

Planning and Evaluation

The Planning and Evaluation Branch measures the effectiveness of departmental programs; devises evaluation techniques, including cost-benefit models; and develops new program initiatives.

A plan was designed to meet the needs of various disadvantaged groups. The work involved the modifica-

tion and extension of existing manpower programs and facilities for borderline groups and the co-ordination of activities between private and public sectors.

In program planning and budgeting, cost-benefit analysis is a vital tool for decision makers in administering discretionary programs, including the training and mobility elements of the Manpower Utilization Program. A simulation model was developed to estimate the flow of persons through schools and training systems as well as the labour force. This model is valuable in examining issues involving eligibility for training and its duration.

Surveys were conducted to assess program effectiveness based on recipients' responses. Clients surveyed included trainees, persons receiving mobility grants and summer students. A comprehensive review and evaluation of policy in all aspects of the immigration process for both immigrants and non-immigrants was undertaken.

Program Development Service participated in departmental and interdepartmental committees discussing such subjects as rationalization of the agricultural industry, co-ordination of manpower programs with those involving regional economic expansion, federal support to voluntary and similar organizations, and the impact of commercial policy on firms and sectors in the economy.

An independent evaluation of manpower programs was carried out with the Manitoba Interlake FRED Plan. The study confirmed high returns associated with manpower services even in this area of comparatively slow growth.

Training Research and Analysis

This branch carries out research and development activities in the field of adult occupational training in general, and the Canada Manpower Training Program in particular, to ensure that the department's expenditures on adult training are firmly related to the needs of the economy and of individual trainees.

The department sponsored a Symposium on Special Groups, with a panel of outside experts. Statistics Canada and Program Development Service are now conducting a nation-wide survey of training-in-industry, the results of which should facilitate a reassessment of the proper role of government in this important sphere.

Several joint federal-provincial research studies, carried out under the terms of Section 10 of the Adult Occupational Training Act, were completed. Approval was given to new research agreements involving a federal commitment of some \$99,000.

ADMINISTRATION

The Administration Division, established in 1970-71 under an Assistant Deputy Minister, brings together departmental services responsible for providing professional and technical support to line management. The units involved are personnel management, financial management, information service, data processing, organization and methods, security, and general administrative services.

Re-organization will provide greater co-ordination in the development and formulation of policies pertaining to management and utilization of human and financial resources. The objective of the Administration Division is to increase efficiency, improve management support and effect economies without reducing the level of service.

Personnel Service

A departmental Staff Training and Development Committee was formed to provide advice and guidance to the Deputy Minister. A directive on Staff Training and Development was issued as part of the Personnel Manual. A comprehensive annual Education, Training and Development Plan was approved by Treasury Board.

Additional delegations of classification and staffing authorities, accepted by the department in 1970-71, cover all positions up to and including the 5th level of the Administrative Service and Program Management groups. Of 1,714 jobs classified, only seven grievances were received.

Staffing activities continued at a brisk pace. A total of 1,039 employees were recruited to replace 903 separations and to fill other vacant positions. There were 2,674 separations and 2,662 additions of casual employees.

During the fiscal year, 169 grievances were submitted

by employees, approximately half the total for the previous year. Of these, 68 were resolved at the first level, 64 at the second, and 37 at the final level. All Staff Relations Officers were heavily involved in collective bargaining negotiations for the Administrative and Foreign Service and the Administrative Support categories.

A preliminary study on Manpower counsellors was made to develop a career program for this large group of employees. Directives were published on extension of employment beyond age 65 and on leave of absence for educational purposes. The departmental directive on staffing was approved, and a directive on the Career Assignment Program is under development.

Financial and Management Services

The functions of accounting and collection of accounts receivable were centralized to establish more effective control and improve procedures. A collection agency was hired to deal with accounts considered to be non-collectable through normal departmental processes.

Management Services Division provided extensive organization and consultative services in several major studies of departmental activities. Included were improvements to management systems and paperwork associated with the Canada Manpower Training Program, Canada Manpower Mobility Program, development of an Automated Client Information System and the development of operational standards and better management reporting.

Through improved practices and modernization of equipment, Administrative Services was able to maintain effective services at Ottawa headquarters while economizing. The unit supervised extensive renovations to headquarters and field offices using open-office concepts.

Computer Services Branch

The Computer Services Branch, which previously formed part of Management Services, was established during the year. All data processing previously handled with unit record equipment was converted to computer applications. Modern equipment was introduced resulting in higher productivity at lower cost.

A B-500 computer was installed and a disc data preparation system (key edit) was adopted. A very heavy workload involved changes in the processing of data for the Canada Manpower Training Program, the Automated Client Information System and other management support systems.

Generally, work priorities of the branch are determined by the Departmental Information Systems Committee which is responsible for reviewing data processing requirements of the department and proposals for new applications.

Information Service

Interrelated information programs were established to inform Canadians and prospective immigrants about the services offered by the department.

A substantial information program on the wide range of services provided by Canada Manpower Centres was directed to employers and employees. The department's overseas information activities are designed to encourage the immigration of professional and skilled workers who are in strong demand in Canada. To this end, promotional efforts are tailored to current Canadian economic conditions.

A number of major advertising campaigns were undertaken in Canada and abroad. Among the subjects covered were: the wide range of services provided by Canada Manpower Centres; the availability of training grants for people who qualify; the social, economic and cultural contributions of immigrants; the

advantages of hiring workers in the winter months; and summer employment for students.

Surveys were conducted to measure the effectiveness of the department's advertising and other promotional efforts and to suggest new approaches for future promotional activities.

Seven videotape film productions on the department's services were produced for use on television and cable television systems. A new film-strip entitled "Employer's Services" was produced and provided to all regions.

The department had 29 exhibits at fairs, conventions, exhibitions and career shows in Canada and six in Europe. Appropriate regional displays were booked into a number of similar local functions.

Many new Immigration and Manpower publications were published. Immigration literature, consisting of booklets and fact sheets, describes current economic and social conditions in Canada. Foreign language versions are produced, in addition to English and French. Manpower publications explain how the department's services can assist employers and employees.

Information Service continued to produce staff magazines and newsletters, covering topics of interest to headquarters and field personnel.

The department encourages foreign journalists to report firsthand on the Canadian scene to ensure that prospective immigrants are aware of current conditions in this country. Cross-Canada tours were arranged for seven journalists representing France, Belgium, Scotland, the Netherlands, England, the United States and West Germany. All were associated with large-circulation publications or national radio and television networks.

Numerous Canadian and foreign journalists were assisted in the preparation of news stories and broadcasts.

APPENDIX 1

ACTS ADMINISTERED BY THE DEPARTMENT

Under the provisions of the Government Organization Act, 1966, the following responsibilities were assigned to the Department of Manpower and Immigration: development and utilization of manpower resources in Canada; employment services; and immigration.

Within the scope of the foregoing responsibilities, the Acts administered by the Department are as follows:

- Immigration Act (R.S., c. 325)
- Adult Occupational Training Act (1966-67, c. 94)
- Part II of the Unemployment Insurance Act (1955, c. 50)
- Reinstatement in Civil Employment Act (R.S., c. 236)
- Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act (1960-61, c. 26)
- The Training Allowance Act (1966-67, c. 27)

APPENDIX 2

STATEMENT OF EXPENDITURES—1970-71 (\$000's)

	Total	HQ's	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Que.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	Yukon	N.W.T.
Departmental Administration.....	11,609	8,059	—	—	640	—	791	836	641	—	—	642	—	—
Development & Utilization of Manpower—														
Operation & Maintenance.....	189,706	3,037	7,385	1,950	9,971	7,849	59,431	55,312	8,177	6,363	12,836	16,777	88	530
Grants.....	339,795	—	15,026	4,613	20,053	17,943	135,109	57,405	25,025	21,178	11,780	30,487	186	990
Immigration.....	22,766	9,504	132	4	556	401	3,244	5,538	482	176	603	2,126	—	—
Program Development—														
Operation & Maintenance.....	5,870	5,870	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Grants.....	269	269	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total.....	570,015	26,739	22,543	6,567	31,220	26,193	198,575	119,091	34,325	27,717	25,219	50,032	274	1,520

APPENDIX 3
CANADA MANPOWER CENTRES
April 1970–March 1971

	Vacancies Notified ¹	Placements ²	Casual Placements ³	Referrals	Client Registrations Received
Newfoundland.....	19,726	16,164	5,512	25,213	59,959
Prince Edward Island.....	7,852	6,648	1,971	8,376	15,497
Nova Scotia.....	38,601	29,049	14,632	58,948	133,878
New Brunswick.....	29,304	22,979	5,661	39,489	108,116
ATLANTIC.....	95,483	74,840	27,776	132,026	317,450
QUEBEC.....	193,524	148,836	22,708	321,358	866,686
ONTARIO.....	342,435	239,837	98,331	596,175	1,344,519
Manitoba.....	42,535	27,929	23,218	65,273	148,681
Saskatchewan.....	25,084	16,811	12,763	42,221	120,571
Alberta.....	78,666	52,416	17,384	129,374	247,736
Northwest Territories.....	1,799	1,261	387	2,392	4,342
PRAIRIE.....	148,084	98,417	53,752	239,260	521,330
British Columbia.....	109,289	85,572	65,929	182,479	474,534
Yukon.....	1,801	1,464	314	2,068	4,952
PACIFIC.....	111,090	87,036	66,243	184,547	479,486
CANADA.....	890,616	648,966	268,810	1,473,366	3,529,471

^{1,2}Excludes vacancies for, and placements of, casual workers.

³Casual placements are those for which the duration of the job is one week or less. The figures in this column represent the number of man-days involved in casual placements, not the actual number of placements.

APPENDIX 4
CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
Number of Clients Enrolled—1970–71

Province, Region	Public and Private Institutions				Training in Industry	Total Enrol- ment	Enrolment		Enrolment In	
	Skill Training	Language Training	Basic Educa- tional Upgrading	Apprentice Training			Full-time	Part-time	Regular Program	Special Training Program for Unem- ployed
Newfoundland.....	4,933	—	3,117	970	1,071	10,091	10,060	31	8,425	1,666
Prince Edward Island.....	3,351	—	1,901	116	263	5,631	4,127	1,504	5,349	282
Nova Scotia.....	6,443	106	2,569	1,912	1,110	12,140	12,108	32	10,294	1,846
New Brunswick.....	5,356	—	4,920	2,816	873	13,965	11,080	2,885	11,678	2,287
ATLANTIC.....	20,083	106	12,507	5,814	3,317	41,827	37,375	4,452	35,746	6,081
QUEBEC.....	89,279	4,373	45,720	18,214	4,154	161,740	101,362	60,378	154,499	7,241
ONTARIO.....	13,591	6,239	27,416	12,572	10,343	70,161	70,029	132	65,509	4,652
Manitoba.....	4,041	461	3,140	1,595	1,921	11,158	10,606	552	9,192	1,966
Saskatchewan.....	4,482	83	2,294	1,724	437	9,020	8,874	146	6,652	2,368
Alberta.....	3,398	469	2,949	9,132	2,088	18,036	17,815	221	17,160	876
North West Territories.....	176	—	168	—	31	375	375	—	375	—
PRAIRIE.....	12,097	1,013	8,551	12,451	4,477	38,589	37,670	919	33,379	5,210
British Columbia.....	20,110	1,402	2,893	4,872	2,584	31,861	21,847	10,014	28,927	2,934
Yukon.....	559	60	49	—	—	668	340	328	668	—
PACIFIC.....	20,669	1,462	2,942	4,872	2,584	32,529	22,187	10,342	29,595	2,934
CANADA.....	155,719	13,193	97,136	53,923	24,875	344,846	268,623	76,223	318,728	26,118

APPENDIX 5
CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
EXPENDITURES¹ 1970-71

Province and Region	Federal Payments		
	Training	Allowances	Total
Newfoundland.....	\$ 6,323,220	\$ 5,891,874	\$ 12,215,094
Prince Edward Island.....	1,576,331	2,333,596	3,909,927
Nova Scotia.....	7,124,237	9,994,780	17,119,017
New Brunswick.....	5,851,293	6,571,332	12,422,625
ATLANTIC.....	20,875,080	24,791,582	45,666,662
QUEBEC.....	44,053,000	55,704,896	99,757,896
ONTARIO.....	38,026,570	45,042,788	83,069,358
Manitoba.....	5,023,075	5,899,747	10,922,822
Saskatchewan.....	4,602,841	5,402,483	10,005,324
Alberta.....	9,749,502	9,518,192	19,267,694
N.W.T.....	414,742	144,936	559,678
PRAIRIE.....	19,790,160	20,965,358	40,755,518
British Columbia.....	10,268,899	9,893,109	20,162,008
Yukon.....	—	165,343	165,343
PACIFIC.....	10,268,899	10,058,452	20,327,351
CANADA.....	\$133,013,710	\$156,563,076	\$289,576,786

¹Includes payments to private schools and training-in-industry.

APPENDIX 6
CAPITAL GRANTS PAYMENTS—1970-71

Province	Total Entitlement	Paid		Balance to be paid during 1971-72
		To the end of 1969-71	During 1970-71	
Newfoundland.....	\$ 35,063,200	\$ 22,358,946	\$ 8,573,860	\$ 4,130,394
Prince Edward Island.....	7,100,000	4,034,331	2,188,107	877,562
Nova Scotia.....	51,391,200	38,272,698	9,383,867	3,734,635
New Brunswick.....	42,811,200	26,929,339	10,984,917	4,896,944
Quebec.....	373,940,800	269,137,951	76,522,845	28,280,004
Ontario.....	349,506,400	341,748,718	7,757,682	—
Manitoba.....	56,646,400	24,860,607	18,142,480	13,643,313
Saskatchewan.....	58,291,200	36,824,277	14,676,973	6,789,950
Alberta.....	79,203,200	77,798,800	1,404,400	—
British Columbia.....	90,122,400	57,658,107	19,863,128	12,601,165
Yukon.....	957,820	957,820	—	—
Northwest Territories.....	1,359,200	70,444	800,000	488,756
CANADA.....	\$1,146,393,020	\$900,652,038	\$170,298,259	\$75,442,723

APPENDIX 7
CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM
Number of Grants Authorized
1970-71

Province, Region	Types of Grant			
	Trainee Travel	Exploratory	Relocation	Total
Newfoundland.....	4,263	376	329	4,968
Prince Edward Island.....	1,307	28	21	1,356
Nova Scotia.....	5,948	326	184	6,458
New Brunswick.....	4,417	176	126	4,719
ATLANTIC.....	15,935	906	660	17,501
QUEBEC.....	17,955	3,264	2,731	23,950
ONTARIO.....	16,694	2,475	1,863	21,032
Manitoba.....	2,889	58	123	3,070
Saskatchewan.....	4,495	136	382	5,013
Alberta.....	6,643	85	229	6,957
Northwest Territories.....	324	—	1	325
PRAIRIE.....	14,351	279	735	15,365
British Columbia.....	6,045	444	380	6,869
Yukon.....	114	2	13	129
PACIFIC.....	6,159	446	393	6,328
CANADA.....	71,094	7,370	6,382	84,846

APPENDIX 8
CANADA MANPOWER CONSULTATIVE SERVICE
Summary of Manpower Incentive Agreements

Showing costs and number of workers affected by region and for Canada
since the application of the Manpower Adjustment Program in February, 1965

Region	No. of Assessment Agree- ments	Total Cost of Agreements	Federal Contri- bution	No. of Workers Affected	No. of Mobility Agree- ments	Total Cost	Federal Contribution	No. Moved	
								Workers	Dependents
COMPLETED PROGRAMS									
Atlantic.....	8	\$159,027	\$ 79,452	2,536	—	—	—	—	—
Quebec.....	52	381,296	180,756	46,664	22	\$ 75,821	\$36,680	166	454
Ontario.....	19	79,747	39,374	10,552	9	19,697	9,839	23	61
Prairie.....	3	14,448	7,223	1,315	1	—	—	—	—
Pacific.....	7	39,038	19,519	3,755	2	9,969	4,984	34	51
Totals.....	89	673,556	326,324	64,822	34	105,487	51,503	223	566
STILL IN PROGRESS									
Atlantic.....	15	189,500	94,725	4,210	1	—	50% of cost	—	—
Quebec.....	37	513,500	209,269	99,652	10	—	50% of cost	—	—
Ontario.....	28	175,500	87,750	24,305	11	—	50% of cost	—	—
Prairie.....	1	5,000	2,500	65	1	—	50% of cost	—	—
Pacific.....	6	39,000	18,500	13,735	2	—	50% of cost	—	—
Totals.....	87	922,500	412,744	141,967	25	—	50% of cost	—	—

SOURCE: Canada Manpower Consultative Service records—March 31, 1971.

APPENDIX 9

PRINCIPAL COUNTRIES OF LAST PERMANENT RESIDENCE OF
IMMIGRANTS COMING TO CANADA

	Fiscal Year 1969-70	Fiscal Year 1970-71
EUROPE		
— United Kingdom and Northern Ireland.....	32,503	24,299
— Portugal.....	7,642	8,246
— Italy.....	10,068	7,968
— Greece.....	4,081	6,316
— Yugoslavia.....	4,783	5,055
— France.....	5,447	4,218
— Germany.....	5,608	3,877
— Others.....	18,013	11,382
Total for Europe.....	88,145	71,361
NORTH AND CENTRAL AMERICA		
— U.S.A.....	23,387	25,009
— Trinidad-Tobago.....	5,378	4,945
— Jamaica.....	4,148	4,611
— Barbados.....	1,118	849
— Others.....	3,123	3,108
Total for North and Central America.....	37,154	38,522
ASIA		
— India.....	4,708	5,846
— China.....	7,596	5,549
— Philippines.....	2,861	3,449
— Lebanon.....	1,167	1,281
— Pakistan.....	1,021	1,020
— Others.....	5,488	4,872
Total for Asia.....	22,841	22,017
SOUTH AMERICA		
— Guyana.....	1,968	2,169
— Uruguay.....	605	531
— Brazil.....	680	493
— Argentina.....	517	299
— Others.....	1,320	1,454
Total for South America.....	5,090	4,946
AUSTRALASIA		
— Australia.....	3,572	3,324
— New Zealand.....	831	865
— Others.....	3	4
Total for Australasia.....	4,406	4,193
AFRICA		
— Egypt.....	1,247	908
— South Africa, Rep.....	663	641
— Kenya.....	348	254
— Morocco.....	277	236
— Others.....	638	837
Total for Africa.....	3,173	2,876
OCEANIA		
— Fiji Islands.....	623	726
— Others.....	94	188
Total for Oceania.....	717	914
GRAND TOTAL.....	161,526	144,829

APPENDIX 10

IMMIGRATION TO CANADA BY (INTENDED) OCCUPATIONAL GROUPS

	Fiscal Year 1969-70	Fiscal Year 1970-71
Destined to the Labour Force		
Managerial.....	2,672	3,244
Professional and Technical.....	26,292	21,561
Clerical.....	12,301	12,201
Commercial and Financial.....	3,321	2,953
Service and Recreation.....	9,017	7,562
Transport and Communication.....	898	811
Agriculture.....	2,163	2,273
Logging.....	121	87
Fishing, Trapping and Hunting.....	23	25
Mining and Quarrying.....	370	246
Manufacturing, Mechanical and Construction.....	23,543	21,245
Labourers.....	1,874	1,604
Others.....	1,597	2,182
Total.....	84,192	75,994
Not Destined for the Labour Force		
Wives.....	27,504	24,884
Children.....	38,635	33,869
Fiancés or Fiancées.....	1,201	886
Students (18 and over).....	3,642	3,311
Others.....	6,352	5,885
Total.....	77,334	68,835
GRAND TOTAL.....	161,526	144,829

APPENDICE 10
IMMIGRATION AU CANADA, PAR GROUPES PROFESSIONNELS
(EMPLOI PROJETÉ)

Année financière 1970-1971	Année financière 1969-1970	
<i>Les actifs</i>		
3,244	2,672	Administration
21,561	26,292	Professions libérales et techniques
12,201	12,301	Emplois de bureaux
2,953	3,321	Commerce et finances
7,562	9,017	Services et loisirs
811	898	Transport et communications
2,273	2,163	Agriculture
87	121	Abattage
25	23	Pêche, chasse et piégeage
246	370	Mines et carrières
21,245	23,543	Fabrication, mécanique et construction
1,604	1,874	Manœuvres
2,182	1,597	Autres
75,994	84,192	Total
<i>Les inactifs</i>		
24,884	27,504	Épouses
33,869	38,635	Enfants
886	1,201	Financés ou fiancés
3,311	3,642	Étudiants (18 ans et plus)
5,885	6,352	Autres
68,835	77,334	Total
144,829	161,526	GRAND TOTAL

APPENDICE 9
PRINCIPAUX PAYS DE DERNIÈRE RÉSIDENCE DES IMMIGRANTS
VENUS AU CANADA

Année financière	Année financière	
1970-1971	1969-1970	
EUROPE		
24,299	32,503	— Royaume-Uni et Irlande du Nord.....
8,246	7,642	— Portugal.....
7,968	10,068	— Italie.....
6,316	4,081	— Grèce.....
5,055	4,783	— Yougoslavie.....
4,218	5,447	— France.....
3,877	5,608	— Allemagne.....
11,382	18,013	— Autres pays.....
71,361	88,145	Total pour l'Europe.....
AMÉRIQUE DU NORD ET AMÉRIQUE CENTRALE		
25,009	23,387	— États-Unis.....
4,945	5,378	— Trinidad-Tobago.....
4,611	4,148	— Jamaïque.....
849	1,118	— Barbade.....
3,108	3,123	— Autres.....
38,522	37,154	Total Amérique du Nord et Amérique Centrale.....
ASIE		
5,846	4,708	— Inde.....
5,549	7,596	— Chine.....
3,449	2,861	— Philippines.....
1,281	1,167	— Liban.....
1,020	1,021	— Pakistan.....
4,872	5,488	— Autres.....
22,017	22,841	Total Asie.....
AMÉRIQUE DU SUD		
2,169	1,968	— Guyane.....
531	605	— Uruguay.....
493	680	— Brésil.....
299	517	— Argentine.....
1,454	1,320	— Autres.....
4,946	5,090	Total Amérique du Sud.....
AUSTRALASIE		
3,324	3,572	— Australie.....
865	831	— Nouvelle-Zélande.....
4	3	— Autres.....
4,193	4,406	Total Australasie.....
AFRIQUE		
908	1,247	— Egypte.....
641	663	— République Sud-africaine.....
254	348	— Kenya.....
236	277	— Maroc.....
837	638	— Autres.....
2,876	3,173	Total Afrique.....
Océanie		
726	623	— Îles Fidji.....
188	94	— Autres.....
914	717	Total Océanie.....
144,829	161,526	GRAND TOTAL

APPENDICE 7
PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA
 Nombre de subventions autorisées
 1970-1971

Genre de subventions				
Province, Région	Voyage de stagiaire	Prospection	Déplacement	Total
Terre-Neuve.....	4,263	376	329	4,968
Ile-du-Prince-Édouard.....	1,307	28	21	1,356
Nouvelle-Écosse.....	5,948	326	184	6,458
Nouveau-Brunswick.....	4,417	176	126	4,719
ATLANTIQUE.....	15,935	906	660	17,501
QUÉBEC.....	17,955	3,264	2,731	23,950
ONTARIO.....	16,694	2,475	1,863	21,032
Manitoba.....	2,889	58	123	3,070
Saskatchewan.....	4,495	136	382	5,013
Alberta.....	6,643	85	229	6,957
Territoires du Nord-Ouest.....	324	—	1	325
PRAIRIES.....	14,351	279	735	15,365
Colombie-Britannique.....	6,045	444	380	6,869
Yukon.....	114	2	13	129
PACIFIQUE.....	6,159	446	393	6,998
CANADA.....	71,094	7,370	6,382	84,846

APPENDICE 8
SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA
 Sommaire des accords d'encouragement aux études de main-d'œuvre

Indique le coût et le nombre des travailleurs par région et pour le Canada, depuis la mise en œuvre du Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Canada, en février 1965

Région	Nombre d'accords	Coût total des accords	Contribution fédérale	Contribution provinciale	Travailleurs à charge	Nombre de personnes déplacées
--------	------------------	------------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------	-------------------------------

PROGRAMMES ACHÉVÉS:						
Atlantique.....	8	\$ 159,027	\$ 79,452	2,536	—	—
Québec.....	52	381,296	180,756	46,664	22	\$ 75,821
Ontario.....	19	79,747	39,374	10,552	9	19,697
Prairies.....	3	14,448	7,223	1,315	1	—
Pacifique.....	7	39,038	19,519	3,755	2	9,969
Total.....	89	673,556	326,324	64,822	34	105,487
PROGRAMMES EN COURS:						
Atlantique.....	15	189,500	94,725	4,210	1	—
Québec.....	37	513,500	209,269	99,652	10	—
Ontario.....	28	175,500	87,750	24,305	11	—
Prairies.....	1	5,000	2,500	65	1	—
Pacifique.....	6	39,000	18,500	13,735	2	—
Total.....	87	922,500	412,744	141,967	25	—

SOURCE: Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada, le 31 mars 1971.

APPENDICE 5
FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES
DÉPENSES POUR L'ANNÉE 1970-1971

Versements du gouvernement fédéral			
Province et région	Formation	Allocations	Total
Terre-Neuve.....	\$ 6,323,220	\$ 5,891,874	\$ 12,215,094
Ile-du-Prince-Edouard.....	1,576,331	2,333,596	3,909,927
Nouvelle-Ecosse.....	7,124,237	9,994,780	17,119,017
Nouveau-Brunswick.....	5,851,293	6,571,332	12,422,625
ATLANTIQUE.....	20,875,080	24,791,582	45,666,662
QUÉBEC.....	44,053,000	55,704,896	99,757,896
ONTARIO.....	38,026,570	45,042,788	83,069,358
Manitoba.....	5,023,075	5,899,747	10,922,822
Saskatchewan.....	4,602,841	5,402,483	10,005,324
Alberta.....	9,749,502	9,518,192	19,267,694
T.-N.-O.....	414,742	144,936	559,678
PRAIRIES.....	19,790,160	20,965,358	40,755,518
Colombie-Britannique.....	10,268,899	9,893,109	20,162,008
Yukon.....	—	165,343	165,343
PACIFIQUE.....	10,268,899	10,058,452	20,327,351
CANADA.....	\$133,013,710	\$156,563,076	\$289,576,786

*Comprenent les versements faits aux écoles privées et à la formation dans l'industrie.

APPENDICE 6

VERSEMENT DES SUBVENTIONS D'ÉQUIPEMENT—1970-1971

Subventions attribuées			
Province et région	Total des subventions	À la fin de l'année 1969-1970	Au cours de l'année 1970-1971
Terre-Neuve.....	\$ 35,063,200	\$ 22,358,946	\$ 8,573,860
Ile-du-Prince-Edouard.....	7,100,000	4,034,331	2,188,107
Nouvelle-Ecosse.....	51,391,200	38,272,698	9,383,867
Nouveau-Brunswick.....	42,811,200	26,929,339	10,984,917
Québec.....	373,940,800	269,137,951	76,522,845
Ontario.....	349,506,400	341,748,718	7,757,682
Manitoba.....	56,646,400	24,860,607	18,142,480
Saskatchewan.....	58,291,200	36,824,277	14,676,973
Alberta.....	79,203,200	77,798,800	1,404,400
Colombie-Britannique.....	90,122,400	57,658,107	19,863,128
Yukon.....	957,820	957,820	—
Territoires du Nord-Ouest.....	1,359,200	70,444	800,000
CANADA.....	\$1,146,393,020	\$900,652,038	\$170,298,259
			\$ 75,442,723
			488,756

CENTRES DE MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA APPENDICE 3 avril 1970-mars 1971

Postes déclarés vacants ¹	Placements ²	Placements temporaires ³	Présentations	Inscriptions de clients
Terre-Neuve.....	19,726	16,164	5,512	59,959
Ile-du-Prince-Edouard.....	7,852	6,648	1,971	15,497
Nouvelle-Ecosse.....	38,601	29,049	14,632	133,878
Nouveau-Brunswick.....	29,304	22,979	5,661	108,116
ATLANTIQUE.....	95,483	74,840	27,776	317,450
QUÉBEC.....	193,524	148,836	22,708	866,686
ONTARIO.....	342,435	239,837	98,331	1,344,519
Manitoba.....	42,535	27,929	23,218	148,681
Saskatchewan.....	25,084	16,811	12,763	120,571
Alberta.....	78,666	52,416	17,384	247,736
T. du Nord-Ouest.....	1,799	1,261	387	4,342
PRAIRIES.....	148,084	98,417	53,752	521,330
Colombie-Britannique.....	109,289	85,572	65,929	474,534
Yukon.....	1,801	1,464	314	4,952
PACIFIQUE.....	111,090	87,036	66,243	479,486
CANADA.....	890,616	648,966	268,810	3,529,471

1, Sans compter les postes vacants et les placements pour les travailleurs occasionnels.
2, Les placements occasionnels sont ceux dont la durée d'emploi ne dépasse pas une semaine. Les chiffres de cette colonne représentent le nombre de jours-hommes produits par les placements occasionnels, et non pas le nombre réel de placements.

APPENDICE 4 PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA Nombre de clients inscrits—1970-1971

Province, région	Cours de Métiers	Cours de Langue	Cours de perçage-tionnement	Cours d'apprentissage	Formation dans l'industrie	Inscriptions totales	Plein temps	Temps partiel	Cours réguliers	Cours spéciaux pour chômeurs
Terre-Neuve.....	4,933	—	3,117	970	1,071	10,091	10,060	31	8,425	1,666
Ile-du-Prince-Edouard.....	3,351	—	1,901	116	263	5,631	4,127	1,504	5,349	282
Nouvelle-Ecosse.....	6,443	106	2,569	1,912	1,110	12,108	11,080	2,885	10,294	1,846
Nouveau-Brunswick.....	5,356	—	4,920	2,816	873	13,965	11,080	2,885	11,678	2,287
ATLANTIQUE.....	20,083	106	12,507	5,814	3,317	41,827	37,375	4,452	35,746	6,081
QUÉBEC.....	89,279	4,373	45,720	18,214	4,154	161,740	101,362	60,378	154,499	7,241
ONTARIO.....	13,591	6,239	27,416	12,572	10,343	70,161	70,029	132	65,509	4,652
Manitoba.....	4,041	461	3,140	1,595	1,921	11,158	10,606	552	9,192	1,966
Saskatchewan.....	4,482	83	2,294	1,724	437	9,020	8,874	146	6,652	2,368
Alberta.....	3,398	469	2,949	9,132	2,088	18,036	17,815	221	17,160	876
Territoires du Nord-Ouest.....	176	—	168	—	31	375	375	—	375	—
PRAIRIES.....	12,097	1,013	8,551	12,451	4,477	38,589	37,670	919	33,379	5,210
Colombie-Britannique.....	20,110	1,402	2,893	4,872	2,584	31,861	21,847	10,014	28,927	2,934
Yukon.....	559	60	49	—	—	668	340	328	668	—
PACIFIQUE.....	20,669	1,462	2,942	4,872	2,584	32,529	22,187	10,342	29,595	2,934
CANADA.....	155,719	13,193	97,136	53,923	24,875	344,846	268,623	76,223	318,728	26,118

Aux termes des dispositions de la Loi sur l'organisation du gouvernement, 1966, les responsabilités suivantes incombent au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration : l'organisation et l'utilisation des ressources en main-d'œuvre au Canada; les services d'emploi; et l'immigration.

Dans le cadre des attributions précitées, les Lois appliquées par le Ministère sont les suivantes :

- La Loi sur l'immigration (S.R., c. 325)
- La Loi sur la formation professionnelle des adultes (1966-1967, c. 94)
- 2^e partie de la Loi sur l'assurance-chômage (1955, c. 50)
- La Loi sur la réintégration dans les emplois civils (S.R., c. 236)
- La Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides (1960-1961, c. 26)
- La Loi sur les allocations de formation (1966-1967, c. 27)

LOIS APPLIQUÉES PAR LE MINISTÈRE

APPENDICE 1

ÉTAT DES DÉPENSES—1970-1971

(en milliers de dollars)

APPENDICE 2

	Administration ministérielle	Perfectionnement et utilisation de la main-d'œuvre	Exploitation et entretien	Subventions	Immigration	Etablissement des programmes—	Exploitation et entretien	Subventions	Total
Total	11,609	8,059	3,037	339,795	22,766	9,504	5,870	269	570,015
Admin. centrale	—	—	7,385	—	15,026	132	—	—	22,543
T.-N.	—	—	1,950	4,613	4	—	—	—	6,567
I.-P.-É.	—	—	9,971	20,053	556	—	—	—	31,220
N.-É.	640	—	7,849	17,943	401	—	—	—	26,193
N.-B.	—	—	59,431	135,109	3,244	—	—	—	198,575
Qué.	791	836	55,312	57,405	5,538	—	—	—	119,091
Ont.	—	—	8,177	25,025	482	—	—	—	34,325
Man.	641	—	6,363	21,178	176	—	—	—	27,717
Sask.	—	—	12,836	11,780	603	—	—	—	25,219
Alb.	—	—	16,777	30,487	2,126	—	—	—	50,032
C.-B.	642	—	—	—	—	—	—	—	274
Yukon	—	—	88	186	—	—	—	—	—
T. N.-O.	—	—	—	—	—	—	—	—	1,520

ADMINISTRATION

pour remplacer les 903 qui ont été détachés du ministère et pour occuper d'autres postes vacants. D'autre part, il y a eu 2,674 départs contre 2,662 arrivées d'employés occasionnels.

Au cours de l'année financière, 169 griefs ont été soumis par des employés, soit environ la moitié du nombre de l'année précédente. Parmi ces griefs, 68 ont été résolus au premier palier, 64 au second et 37 au dernier palier. Tous les agents des relations de travail ont été très pris par les négociations collectives pour les catégories du Soutien administratif, du Service administratif et du Service étranger.

Nous avons réalisé une étude préliminaire sur les conseillers en main-d'œuvre en vue d'élaborer un programme de perfectionnement pour cette vaste catégorie d'employés. Des directives ont été publiées concernant les prolongations de travail après l'âge de 65 ans et les congés pour raisons d'études. La directive ministérielle sur la dotation en personnel a été approuvée, et nous sommes en train d'établir une directive concernant le programme des cours et affectations de perfectionnement.

Services financiers et Services de gestion

Les services de comptabilité et de recouvrement des comptes à recevoir ont été centralisés afin de pouvoir exercer un contrôle plus efficace et d'améliorer les procédures actuelles. On a eu recours aux services d'une agence de recouvrement dans le cas de comptes jugés impossibles à percevoir selon les méthodes traditionnelles du ministère.

La Division des services de gestion a fourni au ministère d'importants services consultatifs et d'organisation en réalisant plusieurs grandes études sur les acti-

La Division de l'administration, créée en 1970-1971, sous la direction d'un sous-ministre adjoint, regroupe tous les services du ministère chargés d'offrir un soutien professionnel et technique aux cadres organiques. Ces services comprennent les sous-sections chargées de la gestion du personnel, de la gestion financière, le service d'information, le traitement des données, la section de l'organisation et des méthodes, les services de sécurité et d'administration générale.

Cette réorganisation a pour but de permettre une meilleure coordination dans l'élaboration et la mise au point de politiques concernant la gestion et l'utilisation des ressources financières et humaines. L'objectif de la Division de l'administration est d'avoir une efficacité maximum, d'offrir un meilleur soutien à la gestion et de réaliser autant d'économies que possible sans toutefois diminuer la qualité du service.

Service du Personnel

On a créé un Comité ministériel de formation et de perfectionnement des effectifs, destiné à conseiller et à orienter le Sous-ministre. Une directive sur la formation et le perfectionnement des effectifs a été intégrée au Guide du personnel. Le Conseil du Trésor a approuvé un plan annuel d'enseignement, de formation et de perfectionnement.

De nouvelles délégations de pouvoirs en matière de classification et de recrutement, acceptées par le ministère au cours de l'année, s'appliquent à tous les postes allant jusqu'au niveau 5 inclus des groupes des Services administratifs et de la Gestion de l'exécution. Mille sept cent quatorze emplois ont été classifiés, dont huit à sept griefs seulement.

Les activités de dotation en personnel ont continué bon train. Mille trente-neuf employés ont été recrutés,

sonnes qui entrent et sortent des écoles, des cours de formation ou de la population active. Ce modèle est un outil précieux pour l'examen de questions concernant l'admissibilité à la formation et la durée de celle-ci. Des enquêtes ont été menées qui ont permis d'évaluer l'efficacité des programmes du ministère d'après les réponses obtenues des bénéficiaires. Parmi les personnes questionnées se trouvaient des stagiaires, des bénéficiaires de subventions de mobilité et des étudiants ayant occupé un emploi d'été. On a entrepris une révision et une évaluation globales de la politique en ce qui concerne tous les aspects du processus d'immigration dans le cas des immigrants et des non-immigrants. Le Service d'établissement des programmes a participé aux travaux des comités ministériels et interministériels traitant de questions comme la rationalisation de l'industrie agricole, la coordination des programmes de main-d'œuvre avec ceux où l'expansion économique régionale est en jeu, l'appui fédéral accordé aux organismes bénévoles ou autres du même ordre, enfin l'impact de la politique commerciale sur les entreprises et les secteurs de l'économie.

Une évaluation des programmes de main-d'œuvre a été conduite indépendamment avec le concours du Plan FODER de la région du Manitoba. Cette étude a à son tour indiqué de bons résultats en ce qui concerne les services de main-d'œuvre, même dans cette région où le taux d'expansion économique est inférieur aux autres.

Recherche et études sur la formation

La Direction de la recherche et des études sur la formation est chargée des activités de recherche et de développement en matière de formation professionnelle des adultes en général, et du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada en particulier. Le but de ces activités est de s'assurer que les dépenses que le ministère consacre à la formation des adultes correspondent exactement aux besoins de l'économie et de chaque stagiaire.

Le ministère a parrainé un Symposium sur les groupes spéciaux, auquel a participé un groupe d'experts venant de l'extérieur. De concert avec Statistique Canada, le Service d'établissement des programmes dirige actuellement une enquête d'envergure nationale sur la formation dans l'industrie dont les résultats permettront de réviser le rôle que le gouvernement devrait jouer dans ce domaine important.

Au cours de l'année, plusieurs travaux de recherche, entrepris conjointement par le gouvernement fédéral et les provinces en vertu de l'article 10 de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, ont été menés à bien, alors que le fédéral consentait à verser quelque \$99,000 pour de nouveaux travaux de recherche.

On a conçu un programme visant à répondre aux besoins des divers groupes de personnes défavorisées. Cette entreprise consistait entre autres à modifier les programmes et les services de main-d'œuvre déjà existants et à les étendre aux groupes intermédiaires et à coordonner les activités des secteurs privé et public. Dans la planification des programmes et la rationalisation des choix budgétaires, l'analyse de rentabilité est un outil indispensable aux administrateurs de programmes discrétionnaires qui doivent s'occuper également des éléments formation et mobilité du Programme d'utilisation de la main-d'œuvre. On a mis au point un modèle de simulation pour estimer le nombre de personnes d'utilité sociale qui peuvent être employées.

Planification et évaluation

La Direction de la planification et de l'évaluation apprécie le rendement des programmes du ministère, trouve des techniques d'évaluation à cette fin, y compris des modèles de rentabilité, et met sur pied de nouveaux programmes. On a conçu un programme visant à répondre aux besoins des divers groupes de personnes défavorisées. Cette entreprise consistait entre autres à modifier les programmes et les services de main-d'œuvre déjà existants et à les étendre aux groupes intermédiaires et à coordonner les activités des secteurs privé et public. Dans la planification des programmes et la rationalisation des choix budgétaires, l'analyse de rentabilité est un outil indispensable aux administrateurs de programmes discrétionnaires qui doivent s'occuper également des éléments formation et mobilité du Programme d'utilisation de la main-d'œuvre. On a mis au point un modèle de simulation pour estimer le nombre de personnes d'utilité sociale qui peuvent être employées.

Le Service d'établissement des programmes rédige également des «Profil de secteur» qui décrivent les caractéristiques économiques et sociales des secteurs desservis par les Centres de Main-d'œuvre, et qui servent d'outil de travail aux conseillers en main-d'œuvre et en immigration. Des publications comme les Monographies sur les professions et les conditions d'exercice paraissent également, et sont employées pour conseiller les immigrants.

Un rapport sur «l'offre et la demande» de diplômés universitaires sert au conseil et au placement de ces derniers, en plus d'attirer l'attention des Canadiens qui étudient à l'étranger sur les perspectives d'emploi au Canada. Les conseillers, les diplômés et les employeurs ont également à leur disposition des rapports publiés annuellement sur la demande et les salaires initiaux payés aux nouveaux diplômés d'université et de CEGEP.

Le Service d'établissement des programmes rédige également des «Profil de secteur» qui décrivent les caractéristiques économiques et sociales des secteurs desservis par les Centres de Main-d'œuvre, et qui servent d'outil de travail aux conseillers en main-d'œuvre et en immigration. Des publications comme les Monographies sur les professions et les conditions d'exercice paraissent également, et sont employées pour conseiller les immigrants.

che réalisés hors des cadres du ministère mais se rattachant toutefois aux programmes de ce dernier. En 1970-1971, le gouvernement fédéral a versé les sommes suivantes:

Subventions à la recherche générale en matière de main-d'œuvre et d'immigration	\$145,094
Subventions à la recherche en matière de réadaptation professionnelle	\$ 67,655
Programme de recherche en matière de formation de la main-d'œuvre	\$ 72,977

Les deux premiers programmes sont entièrement financés par le gouvernement fédéral, tandis que pour le troisième, les gouvernements fédéral et provinciaux se partagent les frais à parts égales.

Enquêtes et rapports

Le ministère a poursuivi plusieurs études entreprises en collaboration avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux. Mentionnons, entre autres, l'Enquête sur les emplois vacants, menée pour le compte du ministère par Statistique Canada. Le but de cette enquête est de fournir des données sur les emplois vacants par profession, par région et par province. Ces renseignements constituent un apport considérable à la gestion des programmes de main-d'œuvre et d'immigration. On a mené une enquête auprès des étudiants post-secondaires pour déterminer la nature et l'ampleur du problème de l'emploi d'été des étudiants et fournir des renseignements utiles à l'élaboration des programmes et politiques à venir.

Afin de déterminer et de mesurer les besoins locaux en main-d'œuvre, les Centres de Main-d'œuvre du Canada fournissent chaque mois des données sur les pénuries par profession. Ces renseignements servent à l'élaboration des programmes de formation et à l'orientation des intéressés.

L'évaluation du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada et du Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada s'est poursuivie au moyen d'enquêtes de rappel menées auprès des personnes qui ont participé à ces programmes.

Renseignements concernant le marché du travail

Le personnel sur place du Service d'établissement des programmes, réparti dans trente districts d'un bout à l'autre du pays, prépare les données concernant le marché du travail local et régional, qui sont publiées tous les deux mois dans cinq Revues de la Main-d'œuvre régionales distinctes. Des rapports plus détaillés sont rédigés à l'intention des conseillers en main-d'œuvre du

Sous la direction d'un sous-ministre adjoint, le Service d'établissement des programmes fait des études pour aider à l'élaboration et à l'amélioration des programmes du ministère; le Service réunit les renseignements essentiels concernant le marché du travail à l'intention des Centres de Main-d'œuvre du Canada, d'autres ministères fédéraux et de l'industrie privée; il évalue l'efficacité des programmes de main-d'œuvre et d'immigration, et mesure l'incidence sociale et économique des politiques du ministère. Ces responsabilités sont réparties entre quatre directions principales: la Direction de la recherche, la Direction de l'analyse du marché du travail, la Direction de la planification et de l'évaluation, et la Direction de la recherche et des études sur la formation.

Études et travaux de recherche

De concert avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux, le ministère a mis au point des méthodes scientifiques de collecte et de traitement des données concernant le marché du travail. Ces méthodes faciliteront les projections de l'offre et la demande de main-d'œuvre par profession et par région. On a effectué des études de recherche sur différentes questions relatives à la main-d'œuvre professionnelle et hautement qualifiée, sur les caractéristiques des clients qui se présentent aux Centres de Main-d'œuvre du Canada et sur les mouvements mensuels de groupes de travailleurs qui se joignent à la population active ou qui en sortent. D'autres études étaient destinées à rendre plus scientifiques les prévisions économiques à court terme du ministère.

On a poursuivi l'étude (longitudinale) à long terme sur l'adaptation sociale et économique des immigrants, ainsi que des études rattachées à la reconnaissance, au Canada, de la qualification professionnelle acquise à l'étranger. On a élaboré et mis en marche un nouveau système d'information, afin d'aider à la planification et à la gestion de l'immigration, ainsi qu'à l'évaluation du système de sélection des immigrants. Le premier volume de l'ouvrage «Classification canadienne descriptive des professions» (C.C.D.P.), qui porte sur la classification et les définitions des professions, est maintenant achevé. Le deuxième volume, qui concerne les exigences de la qualification professionnelle, doit être publié en 1972. La rédaction des monographies sur les professions et d'autres publications d'information sur les carrières se poursuit toujours.

Subventions à la recherche

Le Service d'établissement des programmes a administré les sommes octroyées pour les projets de recher-

Réformes législatives

Au cours des derniers mois de l'année financière 1970-1971, d'intensifs travaux préliminaires ont été réalisés en vue d'un certain nombre de modifications législatives que le Ministre veut présenter au Parlement. Ce travail concerne tous les problèmes d'ordre administratif qu'entraînent l'étude des demandes de statut d'immigrant présentées par les visiteurs au Canada, le contrôle des visiteurs qui s'attardent dans notre pays, enfin la question de l'emploi de tous les visiteurs.

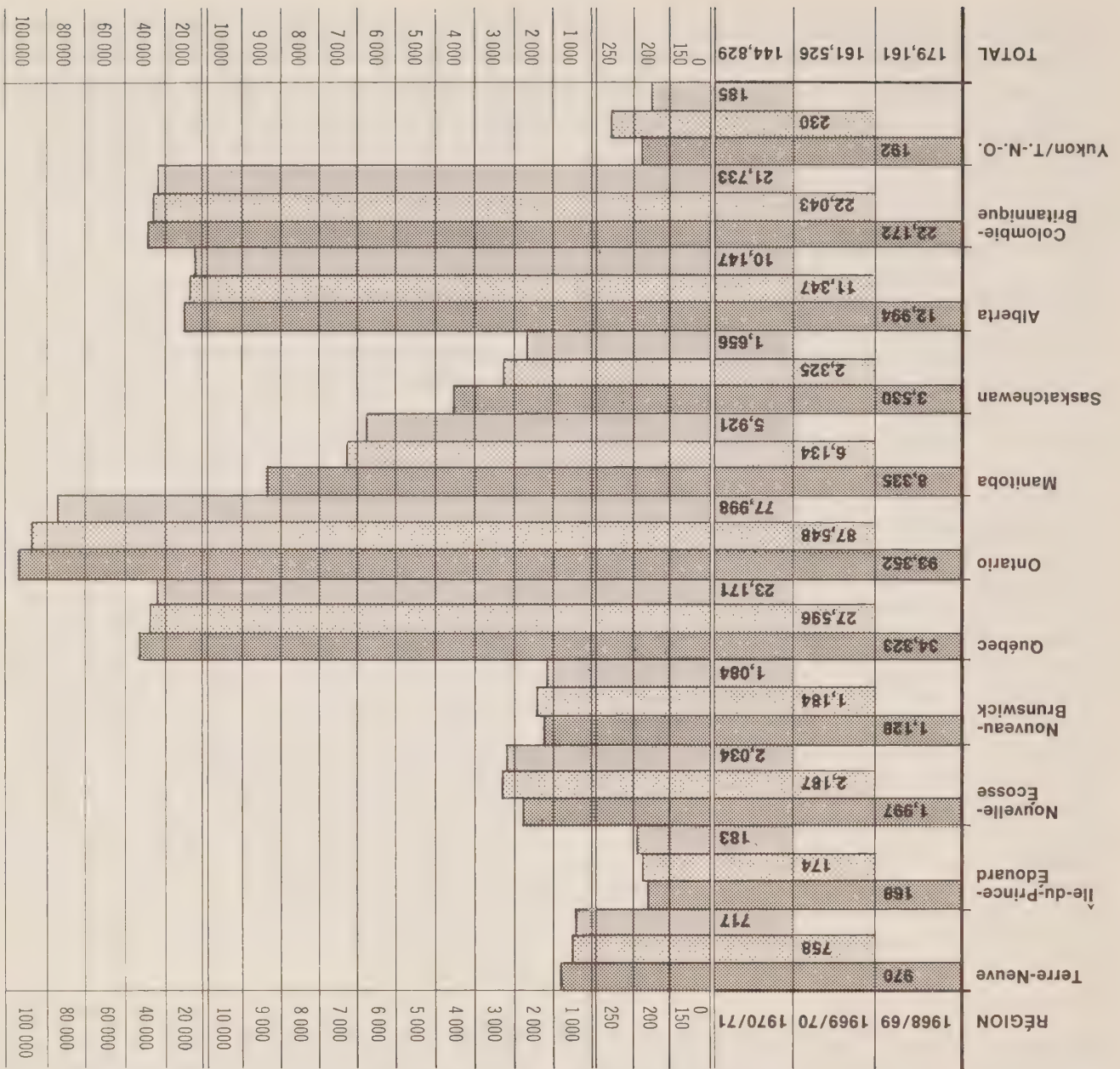
Il faisait remarquer, par ailleurs, que bon nombre de ces personnes procédaient ainsi dans le but d'échapper à l'examen normal de l'immigration à l'étranger, car ils n'auraient dans leur propre pays aucun droit de faire appel de la décision si le visa leur était refusé.

Le ministre est obligé de prononcer contre eux une ordonnance d'expulsion. Les personnes visées ont le droit d'interjeter appel contre cette décision auprès de la Commission d'appel de l'immigration.

Étant donné que le nombre de causes à juger croît rapidement, ces non-immigrants peuvent rester plus de trois ans au Canada en attendant que leur cause soit jugée. Cette situation, de toute évidence, ne saurait durer, et en complètement des études du ministre, le gouvernement a demandé une étude indépendante sur ce sujet à un avocat éminent, spécialiste des libertés civiles, M. Joseph Sedgwick.

Dans son rapport présenté à l'automne de 1970, M. Sedgwick déclarait que ce problème est créé essentiellement par l'action des personnes qui viennent ici comme de soi-disant visiteurs, mais dont l'intention bien arrêtée est de demeurer en permanence dans no-

DESTINATION DES IMMIGRANTS

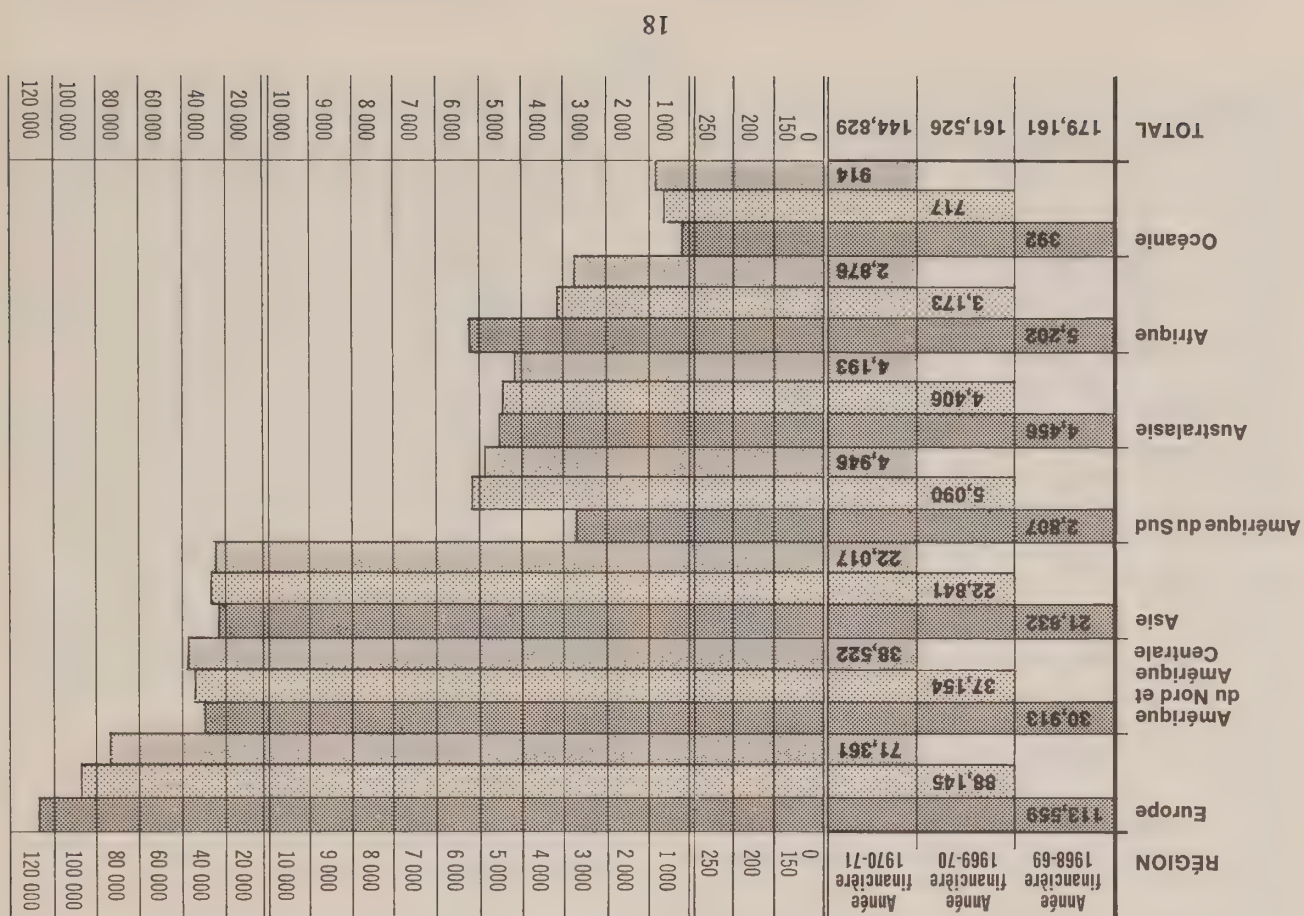


L'élargissement du rôle des agents à l'étranger s'est révélé très précieux non seulement pour le programme de recherche et de développement du ministère, mais aussi pour les ministères provinciaux du travail et certains organismes privés. Ces rapports concernaient les politiques et les programmes de développement des ressources humaines dans le monde entier, la situation du marché du travail à l'étranger, les innovations en matière de formation, de recyclage et d'études de formation, les possibilités d'immigration et la législation des pays étrangers sur l'immigration.

La formation professionnelle, en particulier celle des travailleurs qualifiés, est une question urgente qui da. Lorsqu'ils refusent de quitter d'eux-mêmes le pays, De nombreux non-immigrants ne répondent pas aux critères de sélection universelle des immigrants au Canada.

Demandes de statut d'immigrant reçu présentées au Canada

préoccupe gouvernements, organisations d'employeurs, syndicats et enseignants dans de nombreux pays. Les agents de l'immigration ont découvert que dans la plupart des pays industrialisés, les objectifs et les méthodes de la formation font l'objet d'un examen critique, et que de nombreuses innovations voient le jour ainsi que de nouvelles lois dans de nombreux pays.



ORIGINE DES IMMIGRANTS

automobile japonaise.

formation professionnelle dans les usines de l'industrie défavorisés en Europe occidentale, à une étude sur la grammaires spéciaux de main-d'œuvre pour les groupes ministère. Ces rapports allaient d'une étude des pro- domaines se rattachant aux diverses fonctions du mi- politiques et les programmes des autres pays dans les Service étranger ont présenté divers rapports sur les ministère. Au cours de l'année passée, les agents du migration représente à l'étranger tous les intérêts du Le Service étranger de la Main-d'œuvre et de l'Im- et de l'Immigration prend une part active à ses débats. services à l'étranger et le Ministère de la Main-d'œuvre de sous-ministres des principaux ministères ayant des rations du Canada à l'étranger. Ce Comité est composé (C.I.R.E.), créé en mai 1970, passe en revue les opé- Un Comité interministériel des relations extérieures. partie des activités du gouvernement fédéral à l'étranger. Les programmes du ministère représentent une grande mettent à leur disposition.

Les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux leur remettent aussi un exposé des divers services que la vie économique, sociale et culturelle au Canada. Ils de vie et de travail, ainsi que sur certains aspects de candidats immigrants, les renseignements sur les conditions Les agents du Service étranger, en consultant les

Des visites officielles sont effectuées régulièrement dans des pays lointains tels que Sarawak, le Koweït, la Martinique et la Côte d'Ivoire. Au cours de l'année passée, des immigrants de 135 nationalités ont été con- seillés et examinés outre-mer. En 1970, les agents à l'étranger ont parcouru plus de 500,000 milles, visité 109 pays différents, étudié 159,849 demandes et émis des visas à 118,442 immigrants.

Opérations à l'étranger

d'avancer à des requérants indépendants qualifiés, dont les compétences sont très demandées au Canada, le coût de leur transport et de celui de leur famille, prêt remboursable à un taux d'intérêt de 6% par an. Pour l'année de ce rapport, 1,155 prêts d'un montant total légèrement supérieur à un million ont été accordés. Depuis l'application de ce système en 1951, 56 millions de dollars environ ont été prêts à plus de 300,000 immigrants.

ger 15 ingénieurs des mines. La valeur de l'éducation, de la formation et de l'expérience de ces personnes de professions libérales, comme celle d'autres nouveaux venus, est énorme. Outre leurs compétences et leur expérience, les immigrants ont aussi apporté plus de 320 millions de dollars à l'économie canadienne.

Des renseignements plus détaillés figurent aux Appendices 9 et 10 ainsi que dans la publication des statistiques annuelles concernant l'immigration.

Réfugiés

Les programmes d'établissement des réfugiés au Canada ont été révisés et élargis pour tenir compte de l'évolution du problème des réfugiés au niveau international. Pour la sélection des réfugiés désirables, le Canada a adopté la définition internationale du terme «réfugié» que donne la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés.

Dans le cadre de notre programme d'établissement des réfugiés, on peut admettre ceux qui sont jugés capables de s'établir avec succès dans notre pays, même s'ils ne répondent pas aux normes d'appréciation des immigrants.

Pour décider de l'admission d'un réfugié, le préposé aux visas tient compte de l'aide qui lui est fournie par le ministère comme de l'assistance offerte par toute organisation ou tout organisme canadien ou encore par des citoyens intéressés. L'agent examinateur outremer peut chercher à obtenir une aide supplémentaire en présentant un réfugié au Comité national interconfessionnel de l'immigration.

Des dispositions sont également prises pour aider des groupes spéciaux de réfugiés, sous réserve du déblocage des crédits nécessaires et d'autres mesures. Les réfugiés tibétains forment l'un de ces groupes.

Mouvement des réfugiés tibétains

Ce projet pilote doit permettre à 240 réfugiés tibétains de s'établir de façon permanente au Canada. Quatre-vingt-douze d'entre eux se sont déjà installés en Alberta, en Ontario et au Québec. Après des recherches approfondies et l'étude de nombreuses propositions, l'admission au Canada de ces réfugiés a été organisée en collaboration avec les gouvernements provinciaux. Les premiers rapports indiquent que les Tibétains s'adaptent bien à l'environnement canadien. Après une période d'orientation et de formation, ils seront prêts à travailler et à s'intégrer au milieu canadien.

Indemnités de passage

Le 1^{er} avril 1970, le système des prêts d'indemnité de passage a été étendu à tous les pays. Il permet

La Division de l'immigration applique la politique du gouvernement favorisant une immigration universelle et non-discriminatoire dans ses programmes, qui visent deux objectifs essentiels.

En premier lieu, il faut stimuler le développement économique, culturel et social en recrutant des immigrants dont les compétences sont nécessaires à l'économie canadienne, ce qui implique aussi l'admission de parents de résidents canadiens et de réfugiés, comme de non-immigrants dont l'admission temporaire est nécessaire à court terme.

Le second objectif est l'examen, l'arrestation, la détention ou l'expulsion des individus dont la présence au Canada pourrait constituer une menace à la sécurité nationale, à la santé publique ou au bien-être général de la population.

Depuis la Seconde guerre mondiale, près de 3.3 millions d'immigrants ont été admis au Canada. Ils venaient surtout de Grande-Bretagne (27%), d'Italie (13%), d'Allemagne de l'Ouest (9%), des États-Unis (9%) et des Pays-Bas (5%).

Bien que ces pays restent les principaux foyers d'immigration, les statistiques sur l'immigration ont sensiblement varié depuis 1967, année d'adoption des critères universels et objectifs de sélection des immigrants. Pendant l'année financière 1970-1971, le Canada a accueilli 144,829 immigrants, soit 16,697 ou 10.3% de moins que l'année précédente. Ce léger déclin de l'immigration était le contrecoup de l'évolution de la conjoncture économique du Canada.

Une conjoncture favorable dans la plupart des pays d'Europe occidentale a aussi contribué à réduire le nombre d'immigrants de ces pays. Par région, le pourcentage d'immigrants d'Europe, d'Asie et d'Australasie a diminué par rapport à 1969-1970, alors que celui des immigrants d'Amérique du Nord et d'Amérique centrale a augmenté; le pourcentage des Africains est resté pratiquement le même.

Au cours de cette année financière, quelque 75,994 personnes se sont intégrées à la population active, contre 84,192 l'année précédente. Le reste des immigrants, c'est-à-dire ceux qui ne devaient pas rejoindre la population active, étaient pour la plupart des personnes à la charge des immigrants ou des parents proches parrainés par des résidents canadiens. Bon nombre d'immigrants compétents sont venus combler un besoin parfois impérieux de travailleurs qualifiés dans certains domaines, et ont fourni ainsi des services essentiels au public canadien. En 1970, par exemple, 1,113 médecins et chirurgiens, 72 dentistes et 905 techniciens médicaux et dentaires sont venus au Canada. L'industrie minière canadienne a attiré de l'étran-

employeurs et trouver des sources d'offres d'emploi, nouvelles et plus variées.

Spécialistes des industries

Au niveau national et au niveau régional, des spécialistes des industries sont en constante liaison avec les grandes entreprises et les associations provinciales et nationales d'employeurs afin de promouvoir les services du ministère dans le monde des affaires et encourager les chefs d'entreprise à accorder plus d'attention aux répercussions de leurs décisions sur la main-d'œuvre, et à l'importance de la planification de la main-d'œuvre.

En outre, ces spécialistes se tiennent au courant des changements et des innovations, au Canada ou ailleurs, qui pourraient affecter la structure professionnelle ou les besoins en main-d'œuvre de l'industrie canadienne. Ces renseignements, combinés à la connaissance des plans actuels et à long terme des sociétés, qui leur sont souvent communiqués à titre confidentiel, leur permettent fréquemment de prévoir quelle sera la situation sur le marché du travail. Les hauts fonctionnaires peuvent alors faire des recommandations de caractère général aux Centres de Main-d'œuvre du Canada pour répondre aux nouveaux besoins en main-d'œuvre de secteurs d'industries ou de groupes de professions données.

Liaison interministérielle

Le ministère a d'importantes attributions dans la politique fédérale d'expansion économique régionale. Il doit essentiellement fournir les ressources nécessaires au perfectionnement et à l'utilisation de la population active dans des zones désignées et spéciales. Aux termes de l'article 13 de la Loi sur les subventions au développement régional, il faut que les Services de main-d'œuvre du Canada se chargent de la formation de la population active locale afin qu'elle puisse profiter de ces subventions, de placer les travailleurs locaux qualifiés, et de faire venir des travailleurs d'autres régions du Canada pour répondre aux besoins des employeurs.

Les travailleurs sont engagés par le truchement des Centres de Main-d'œuvre du Canada, en vertu des ententes fédérales-provinciales.

Les projets établis dans le cadre des programmes du Fonds de développement économique rural (FODER) à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick, au Québec et au Manitoba, sont en cours de réalisation et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration devra leur fournir une aide accrue jusqu'en 1977. Le ministère fournit aussi ses services habituels aux rési-

Projets spéciaux de main-d'œuvre

Des projets pilotes ont été lancés pour découvrir des moyens plus efficaces d'aider les clients qui ont particulièrement du mal à s'intégrer au marché du travail. En six semaines, le programme de préparation à l'emploi cherche à donner, à des groupes successifs de 20 personnes, des habitudes et une attitude convenables, au travail comme pour la recherche d'un emploi. Un autre programme, fondé sur des méthodes semblables, vise à aider les mères, qui sont chefs de famille et assistées sociales, à redevenir actives. Des services de conseil et d'orientation professionnelle sont également offerts aux jeunes dans un camp spécial du YMCA.

Le Service de placement des jeunes, parrainé par le Rotary Club à Toronto, fait largement appel aux services de conseil du ministère. Une étude particulière permettra d'évaluer dans quelle mesure ces programmes sont à même de répondre aux besoins de placement des jeunes défavorisés.

A Montréal, des services spéciaux de conseil sont également offerts à la clinique Jeanne-Mance pour les jeunes du YMCA.

Méthode créative de recherche d'emploi

Le programme de méthode créative de recherche d'emploi, conçu au Canada et mis au point et perfectionné dans l'Oregon, a d'abord été appliqué à Victoria (Colombie-Britannique) en septembre 1969. Il est maintenant en vigueur dans d'autres régions du Canada et quarante-trois projets pilotes sont actuellement en cours d'exécution ou à l'état de plan.

Ce programme apprend à l'individu qui cherche un emploi à évaluer objectivement ses atouts et à mettre au point une méthode systématique de recherche d'emploi, à partir d'antécédents de travail positifs. Cela, par ailleurs, permet au client d'avoir une meilleure opinion de lui-même. S'il s'avent présenter leurs compétences d'une manière avantageuse, les clients pressentés aux employeurs réussissent souvent à se faire engager.

C'est pourquoi ce programme peut être un auxiliaire valable pour les services du ministère. C'est un programme relativement peu coûteux qui peut être facilement et rapidement appliqué à une localité. Une enquête préliminaire indique que, sur 4,400 participants au programme, le taux de succès dans certains secteurs est de 75%.

aux membres des Forces armées qui sont à la veille de prendre leur retraite. Au cours de l'année, plus de 2,200 militaires ont ainsi pu s'établir dans des professions civiles.

Recrutement pour la Fonction publique

Le ministère fournit des services de recrutement et de présentation de candidats aux ministères fédéraux qui sont autorisés par la Commission de la Fonction publique à embaucher du personnel. Ces services sont assurés aux ministères pour le recrutement d'employés de la catégorie du soutien administratif et de celle de l'exploitation. Il y a une exception cependant; le recrutement des employés de la catégorie du soutien administratif dans la Région de la capitale nationale continue de relever de la Commission de la Fonction publique.

Les ministères et les organismes fédéraux ont signalé 30,887 emplois vacants aux C.M.C. au cours de l'année. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont reçu 104,264 demandes d'emploi pour la Fonction publique et présenté 56,126 candidats, dont 27,144 ont obtenu un emploi.

Services aux employés

Le Programme des services de main-d'œuvre du Canada a l'intention des employés a été mis sur pied en 1970-1971, et l'application du programme a commencé vers la fin de l'année financière. On a élaboré le programme après des entretiens avec des fonctionnaires locaux, des dirigeants de sociétés nationales, de syndicats et d'associations patronales. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada en sont les principaux promoteurs, et ils ont entrepris un programme régulier de visites aux employés.

L'un des objectifs principaux du programme est de tenir les employés au courant de tous les services du ministère et de les intéresser davantage à ceux qui peuvent les aider à résoudre leurs problèmes de main-d'œuvre, soit par le recrutement, soit par la formation dans l'industrie, soit par d'autres services. En outre, les fonctionnaires qui rendent visite aux employés sont en mesure de bien connaître les besoins en main-d'œuvre de chaque employeur et, ainsi, d'améliorer les services offerts.

Bien que les visites aux employés ne soient pas faites dans le seul but de solliciter des offres d'emploi, cet aspect n'est pas négligé car il faut obtenir le plus grand nombre d'offres d'emploi possible pour donner aux clients les meilleures possibilités d'emploi. En plus de simples demandes, le programme présente une vaste gamme de méthodes éprouvées pour organiser des rencontres avec de nouveaux clients-

vinciaux sur la main-d'œuvre agricole qui prévoient le partage de certains frais assumés par les provinces pour le recrutement des travailleurs agricoles et leur transport sur les lieux de la récolte.

Au cours de la saison 1970, environ 66,000 travailleurs ont été placés dans des emplois agricoles grâce aux divers travaux entrepris en vertu des accords avec les provinces. Bon nombre de ces travailleurs ont obtenu un emploi en ayant directement recours aux CMC; d'autres ont été recrutés par l'entremise de conseillers en main-d'œuvre itinérants en collaboration avec des représentants agricoles des provinces.

Pour la récolte des fruits et des légumes dans la partie sud de l'Ontario, on recrute des travailleurs saisonniers dans les Caraïbes, notamment à la Jamaïque, à Trinidad et Tobago, et à la Barbade. Ces travailleurs venant des Caraïbes sont recrutés surtout pour la récolte de fin d'automne lorsque les étudiants canadiens ont repris les cours. À ce moment de l'année, la main-d'œuvre agricole saisonnière du pays est gravement appauvrie par l'absence des étudiants, et le petit groupe venant des Caraïbes assure la récolte de produits clés tels que les dernières pommes de la saison.

En 1970, on a recruté 1,279 travailleurs des Caraïbes, qui ont travaillé chez 135 employeurs. Ce chiffre est quelque peu inférieur à celui de 1969, soit un nombre de 1,449 travailleurs des Caraïbes qui avaient été embauchés par 156 employeurs.

Des accords ont également été conclus pour faciliter le mouvement des travailleurs agricoles saisonniers entre le Canada et les États-Unis. En 1970, 1,127 travailleurs du Québec et du Nouveau-Brunswick ont été recrutés pour la récolte de pommes de terre dans le Maine; d'autre part, 546 travailleurs sont venus des États-Unis pour la récolte du tabac en Ontario. Le nombre de travailleurs du tabac venant des États-Unis diminue régulièrement tous les ans, car plus de Canadiens se spécialisent dans la cueillette par étage foliaire et dans le séchage du tabac.

Le Comité de la main-d'œuvre agricole du Canada, établi en vertu de l'Accord fédéral-provincial sur la main-d'œuvre agricole, étudie à l'heure actuelle les grands problèmes auxquels l'industrie agricole doit faire face, par exemple, l'actualisation de la main-d'œuvre agricole, le recrutement des travailleurs saisonniers à la récolte, les besoins de formation des cultivateurs à petits revenus, l'aide à la mobilité, les comités consultatifs locaux et d'autres sujets connexes.

Le Programme d'aide au placement

Le Programme d'aide au placement, entreprise conjointe de notre ministère et du ministère de la Défense nationale, offre des services de main-d'œuvre très variés

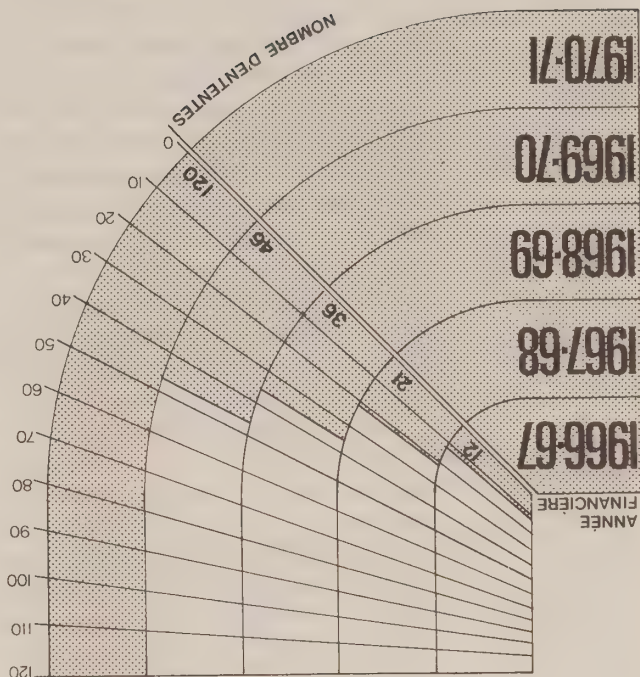
Le ministre collabore également avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, ainsi qu'avec le ministère de l'Expansion économique régionale et les provinces, en vue d'améliorer les services d'emploi et de formation offerts aux autochtones.

Le Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Canada

Le but du Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Canada est d'aider à résoudre les problèmes d'emploi, notamment une mise à pied ou un déplacement, qui accablent les travailleurs à la suite de changements technologiques ou autres apportés dans une entreprise, une société ou une usine.

Notre ministère, au moyen de conseils et d'aide financière, encourage la création de groupes de planification et de recherche employeurs-employés, afin de faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre qui s'avère nécessaire. Dès que les parties s'entendent sur certains plans d'adaptation, toute la gamme des services de

ENTENTES SUR L'ADAPTATION ET LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA POUR LES ANNÉES FINANCIÈRES 1966-1967 À 1970-1971



De plus, 34 ententes d'encouragement à la mobilité de la main-d'œuvre ont été conclues, comparativement à neuf en 1969-1970. La disposition du programme relative à la mobilité prévoit que le gouvernement fédéral peut payer la moitié des frais assumés par l'employeur pour déplacer ses employés vers une autre de ses usines ou vers un lieu d'emploi qu'il leur a trouvés dans n'importe quelle partie du Canada.

Ces ententes ont été appliquées pour plus de 141,000 travailleurs. La participation financière du gouvernement a dépassé \$450,000, tandis que le coût global des études et de l'aide à la mobilité a été estimé à \$1,100,000. À la fin de l'année, 87 cas d'étude et 25 cas de mobilité étaient en cours.

Le Programme de la main-d'œuvre agricole

Le but de ce programme est de prévoir une main-d'œuvre suffisante pour assurer les récoltes pendant les périodes de pointe. L'application du programme se fait en partie par l'entremise d'accords fédéraux-pro-

Canada sont devenus des outils indispensables aux conseillers en main-d'œuvre.

Ces résultats ont d'abord servi à établir dans quelle mesure le test non verbal de G permet de faire des prédictions valables dans le cas de Canadiens anglophones et francophones (les anglophones subissent le test correspondant dit «Non Verbal Test of General Learning Ability»). Par la suite, on a créé des tests pronostics de classement des adultes que le ministère devait appliquer comme test d'équivalence scolaire au début de 1971.

Les tests d'équivalence scolaire et le test non verbal de G permettront de mieux choisir les participants aux programmes de main-d'œuvre, et entraîneront une diminution des taux d'abandon.

Un nouveau test d'aptitudes destiné surtout à évaluer les aptitudes des clients défavorisés a franchi l'étape de la recherche et du développement, et doit également être appliqué en 1971. Le test permettra de donner de meilleurs conseils professionnels aux clients qui n'ont pas encore fait partie de la population active.

En ce qui a trait à la sélection des travailleurs, le ministère a conçu une batterie de tests de compétence servant à évaluer les aptitudes pour le travail de bureau, de la sténographie à la connaissance de la langue. En conséquence, on a amélioré les services offerts aux employés qui veulent avoir des candidats compétents pour combler les vacances. On a fait des recherches semblables sur l'utilisation des normes précises de la Batterie de tests (GATB) dont la validité a été établie pour 2,000 professions scientifiques et techniques ou métiers spécialisés qu'exercent les Canadiens.

Au cours de l'année, 130,000 batteries de tests ont été appliquées dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada. Dans les locaux spéciaux prévus à cette fin, les préposés aux tests et les conseillers en main-d'œuvre utilisent des documents spéciaux conçus pour les aider à orienter et à sélectionner les membres et les membres en puissance de la population active.

Les travailleurs âgés

Le ministère a poursuivi son programme d'information à l'intention des travailleurs âgés en mettant l'accent sur l'importante contribution qu'ils font à l'économie, et sur l'importance d'utiliser pleinement leurs talents et expérience. On a distribué quelque 20,000 documents de valeur technique et informationnelle concernant directement ou indirectement les problèmes d'emploi des travailleurs âgés.

Un bon nombre de ministères et d'organismes fédéraux ont demandé conseil à notre ministère en vue de mettre sur pied des cours qui prépareraient les employés à la retraite. En conséquence, le ministère des

Les services aux défavorisés

Tous les services ordinaires qu'offre le ministère sont à la disposition des défavorisés. De plus, le ministère collabore avec les provinces pour offrir des services de réadaptation aux handicapés, et leur permettre de trouver des emplois rémunérateurs.

Le ministère applique la Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides en vertu d'ententes avec neuf provinces participantes.

Il y a partage égal des frais avec les provinces pour ce qui est des services rendus aux handicapés, des salaires du personnel, de la formation et du perfectionnement du personnel, ainsi que de la recherche.

Les services approuvés, fournis par les gouvernements provinciaux ou achetés par eux à des organismes bénévoles, comprennent l'appréciation médicale, sociale et professionnelle, le conseil professionnel, les services de rééducation, la fourniture d'appareils de prothèse, la formation ou le perfectionnement professionnel, des allocations de réadaptation, la préparation au travail et la fourniture d'outils, de livres et du matériel nécessaires à l'emploi.

Au cours de l'année, 16,000 handicapés ont demandé à bénéficier de l'aide à la réadaptation. 5,325 personnes se sont prévaluées des services de réadaptation et, de ce nombre, plus de 3,200 ont pu réintégrer la population active, et 240 ont pu reprendre la vie de femme d'intérieur. De plus, 360 ont été suffisamment bien réadaptées pour trouver du travail dans des ateliers protégés ou autres organismes similaires.

Avant leur réadaptation, il fallait dépenser environ \$2,210,000 par année pour subvenir aux besoins de ces personnes et de leur famille. Au cours de leur première année d'emploi, le montant total de leurs salaires s'élèvera à \$14,100,000. On peut obtenir de plus amples détails à ce sujet dans la revue semestrielle du ministère, intitulée «La Réadaptation au Canada».

Le ministère apporte une aide particulière aux personnes défavorisées par d'autres genres de handicaps, tels que les détenus et les anciens détenus d'établissements de correction, ou les adultes dont les possibilités d'emploi sont restreintes.

En collaboration avec d'autres ministères fédéraux, le ministère étudie les besoins des personnes atteintes d'incapacité professionnelle afin de créer des programmes spéciaux à leur intention.

Travaux publics a offert un cours de ce genre en mars 1971.

Le ministère a embauché un nombre record d'étudiants et mis sur pied 75 Centres spéciaux de Main-d'œuvre du Canada, dont le personnel était formé d'étudiants destinés à servir les employeurs et les étudiants. Une campagne publicitaire à l'échelle nationale et s'adressant aux employeurs les a incités à embaucher le plus d'étudiants possible durant les mois d'été. Le ministère a également appuyé le programme «Opération Placement» de la Chambre de Commerce du Canada.

L'emploi des étudiants en 1970 s'est comparé favorablement aux résultats des années précédentes malgré un nombre record de 940,000 étudiants en quête d'un emploi d'été, dont 400,000 de niveau postsecondaire. Quatre-vingt-quatorze pour cent des étudiants universitaires ont trouvé du travail, de même que 85 % des étudiants qui entreront au collège ou sont présents-

ment dans un CEGEP et qui étaient à la recherche d'un emploi. Une enquête effectuée auprès des étudiants du postsecondaire révèle que les garçons ont en moyenne travaillé pendant douze semaines, soit une semaine de plus que les filles. Les emplois dans le secteur privé représentaient 62 % du total, tandis que la part des gouvernements fédéral et provinciaux s'établissait à 10 % chacun. Les municipalités ont embauché 9 % des étudiants, et le secteur de l'éducation en a absorbé 6 %. (Les autres 3 % des étudiants embauchés cet été et qui ont répondu au questionnaire n'ont pas identifié leur employeur).

En plus d'offrir des services à la jeunesse dans ses Centres de Main-d'œuvre du Canada, le ministère a continué d'offrir un service de conseil professionnel ainsi qu'un service de placement dans 55 établissements d'enseignement postsecondaire.

Opération Rappel

Le ministère a poursuivi son travail d'information auprès de quelque 15,000 Canadiens qui poursuivent leurs études à l'étranger, pour leur faire part des possibilités d'emploi et des perspectives de carrière au Canada. Les curricula vitae renvoyés par 1,500 étudiants ont été adressés à 2,100 employeurs canadiens qui avaient manifesté de l'intérêt pour leurs qualifications professionnelles.

Évaluation des aptitudes des clients

En 1970-1971, le ministère s'est occupé très activement de projets de recherche appliquée dans les trois principaux secteurs opérationnels. Les résultats de la recherche sur les méthodes d'appréciation et de sélection en vue d'inscrire des clients au Programme de formation de la main-d'œuvre du

Le ministère a travaillé en liaison étroite avec les autres ministères fédéraux, de même qu'avec les gouvernements provinciaux et municipaux et les organismes nationaux et locaux dans un effort concerté pour créer de nouvelles possibilités.

Le ministère a travaillé en liaison étroite avec les autres ministères fédéraux, de même qu'avec les gouvernements provinciaux et municipaux et les organismes nationaux et locaux dans un effort concerté pour créer de nouvelles possibilités.

Le ministère a accru ses activités pour aider les jeunes Canadiens à établir et à poursuivre leurs projets de carrière, ou à trouver un emploi régulier, saisonnier ou à temps partiel. On a également pris de nouvelles dispositions en vue de faciliter l'emploi et les échanges de jeunes travailleurs canadiens et étrangers.

Service à la jeunesse

Au cours de l'année financière 1970-1971, ce programme, qui a entraîné des dépenses de \$7,285,905, a permis le déplacement de 6,382 familles, a procuré des subventions de voyage de stagiaire ainsi que des allocations pour trajets quotidiens à 71,094 élèves adultes, profitant ainsi à 84,846 travailleurs et à leurs familles. (Voir à l'Appendice 7 les détails sur le nombre et le genre de subventions accordées).

Les subventions de voyage de stagiaire paient les frais de déplacement aller-retour d'un adulte entre sa localité de résidence et le centre de formation où se donne le cours de formation professionnelle auquel il est inscrit dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Une allocation pour trajets quotidiens a été instituée en 1970-1971 pour payer, dans certaines conditions, les frais de trajets quotidiens des stagiaires qui sont dans l'impossibilité de résider temporairement dans la localité où se donnent les cours de formation.

Les subventions de déplacement permettent au travailleur de déménager sa famille et ses effets mobiliers et de se rétablir dans la localité où il a trouvé un emploi.

Les subventions de déplacement permettent au travail à l'extérieur. et les personnes à sa charge pendant qu'il cherche du leur ainsi que des indemnités de séjour pour lui-même et les personnes à sa charge pendant qu'il cherche du travail à l'extérieur.

Les subventions de prospection aident les travailleurs de l'été, ou les travailleurs sous-employés peuvent bénéficier de subventions de prospection, de déplacement ou de voyage de stagiaire.

DÉPENSES DU PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA — 1970-71

TOTAL CUMULATIF				
PROVINCE	Déplacement	Voyage de stagiaire	Alloc. pour trajet quotidien	Prospection
Terre-Neuve	296,673	152,224	33,083	25,958
Ile-du-Prince-Édouard	20,911	3,355	47,861	1,575
Nouvelle-Écosse	178,790	75,148	118,957	17,280
Nouveau-Brunswick	81,414	37,625	112,287	7,648
RÉGION DE L'ATLANTIQUE (Total)	577,788	268,352	312,188	52,461
QUÉBEC	1,803,945	88,069	646,044	159,641
ONTARIO	888,862	115,309	680,949	72,450
Manitoba	119,339	62,230	71,013	3,377
Saskatchewan	346,460	45,111	81,370	7,893
Alberta	176,223	69,511	61,188	5,551
Territoires du Nord-Ouest	118	45,810	—	—
RÉGION DES PRAIRIES (Total)	642,140	223,662	213,571	16,821
Colombie-Britannique	286,318	171,688	18,428	27,058
Yukon	12,579	6,604	—	978
RÉGION DU PACIFIQUE (Total)	298,897	178,292	18,428	28,036
TOTAL GÉNÉRAL	4,211,632	873,684	1,871,180	329,409
				7,285,905

rer le choix des cours ainsi que la qualité de la formation offerte.

Le Programme des normes interprovinciales a continué à s'élargir au cours de l'année. Dans le cadre de ce programme, les qualifications professionnelles des hommes de métiers sont normalisées et reconnues dans tout le Canada par la remise d'un «Sceau Rouge» aux travailleurs qualifiés. Près de 4,800 ouvriers ont obtenu un statut interprovincial au cours de l'année, portant le total des détenteurs du «Sceau Rouge» à environ 25,600.

Programme d'aide à l'équipement

Le Programme d'aide à l'équipement, créé en 1961 en vertu de la Loi sur l'assistance à la formation technique et professionnelle et poursuivi depuis 1967 en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, fournit de l'aide aux provinces pour la construction et l'équipement d'établissements de formation professionnelle. Au début de l'année financière 1969-1970, le gouvernement fédéral avait versé 900,6 millions de dollars aux provinces à titre de subventions à l'équipement.

Afin de stimuler la construction des installations de formation nécessaires, un accord a été conclu en 1970 avec les provinces, en vue d'un désengagement accéléré du Programme d'aide à l'équipement.

Aux termes de cet accord, les provinces doivent recevoir le solde du montant qui leur est alloué en 1970-1971 et en 1971-1972. La seule condition imposée aux provinces est qu'elles doivent avoir dépensé ces fonds aux fins d'installations de formation professionnelle d'ici le 31 mars 1975.

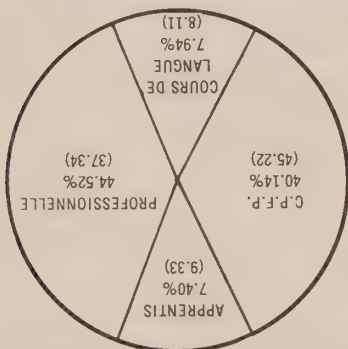
Un montant total de \$170,298,259 a été versé aux provinces à titre de subventions à l'équipement en 1970-1971. (Voir détails à l'Appendice 6).

Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada

Ce programme aide les travailleurs qui n'ont pas les moyens à déménager vers des localités où ils peuvent obtenir un emploi ou profiter d'un cours de formation. Les travailleurs en chômage ou sur le point

PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

1970-1971 — NOMBRE DE JOURS DE FORMATION SUBVENTIONNÉS DANS CHAQUE CATÉGORIE (Pourcentage 1969-70 entre parenthèses)



Formation professionnelle 7,699,207
Cours de langue 1,373,656
Cours préparatoire à la formation 6,940,790
Apprentis 1,279,550
17,293,203

a versé 160 millions de dollars en allocations de formation. (Voir détails aux Appendices 4 et 5).

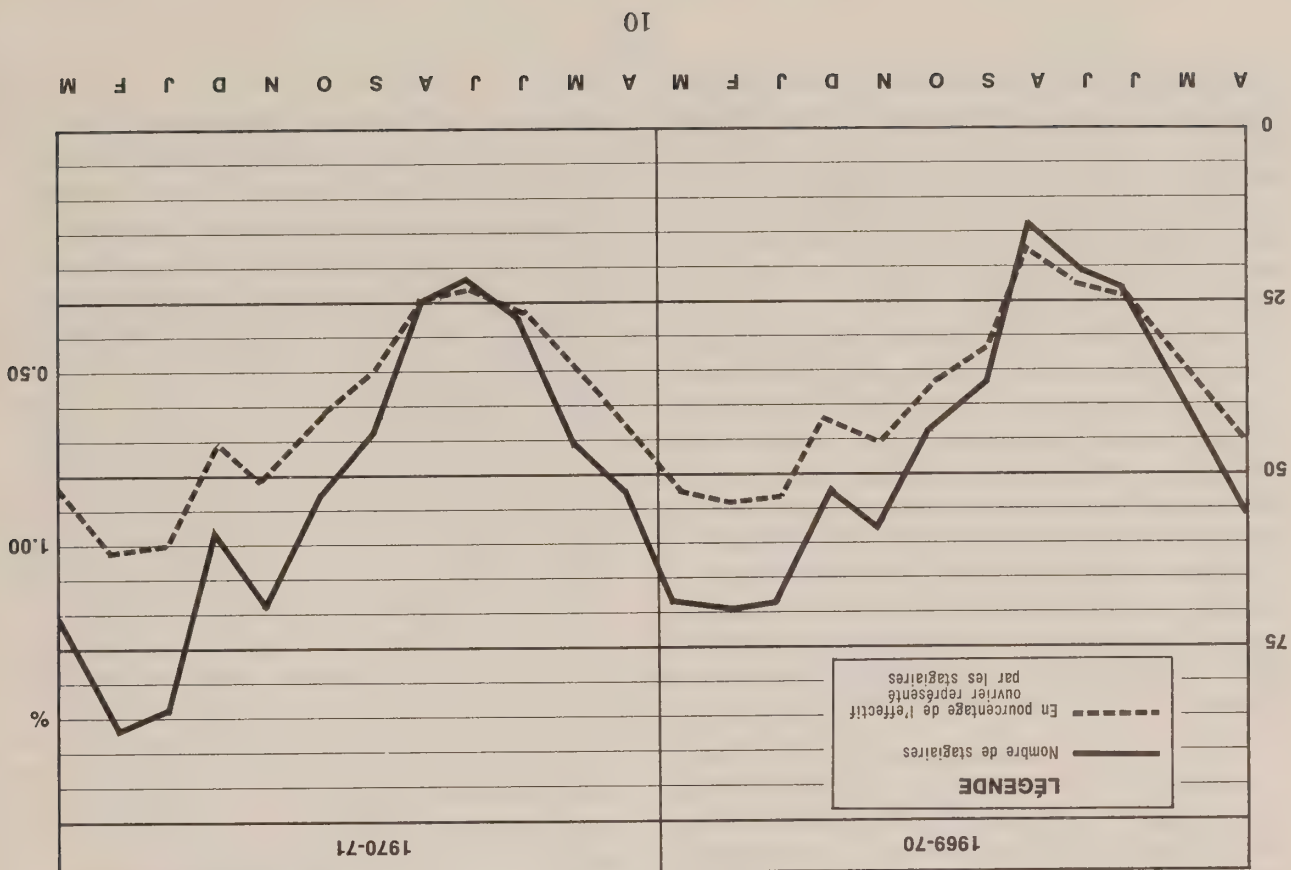
Le Programme de formation comportait en 1970-1971 un élément spécial, le programme de formation supplémentaire à l'intention des chômeurs. Dix-huit millions et demi de dollars ont été consacrés à cette fin, et à la fin du mois de mars, le nombre total des adultes qui avaient été inscrits à des cours dans le cadre de ce programme s'élevait à 26,118. Ce résultat a exigé une collaboration spéciale et un travail accru de la part des établissements de formation et des autorités provinciales de tout le Canada.

La collaboration avec les gouvernements provinciaux n'a pas cessé d'être excellente. Les comités mixtes sur les besoins de la main-d'œuvre ont évalué dans chaque province les besoins de formation. Des progrès ont été faits à tous les niveaux de la planification et de l'achat des cours, dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Le travail en collaboration a également eu pour effet d'améliorer

PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA STAGIAIRES À PLEIN-TEMPS DANS LES ÉCOLES DE FORMATION QUI PRENNENT DES COURS CHAQUE MOIS

% de l'effectif ouvrier représenté par les stagiaires

Nombre de stagiaires (en milliers)



MAIN-D'ŒUVRE

COURS DE LANGUE—Les immigrants ou les migrants d'origine canadienne qui ne peuvent trouver un emploi correspondant, dans une mesure raisonnable, à leurs aptitudes, à cause de leur connaissance insuffisante de l'anglais ou du français, peuvent bénéficier de cours de langue.

FORMATION DANS L'INDUSTRIE—Cet aspect du Programme consiste à encourager les entreprises industrielles à établir des programmes de formation à l'intention de leurs employés, en vue de leur permettre de s'adapter au changement technologique. Les compétences ainsi acquises pourraient servir dans d'autres entreprises industrielles à embaucher des travailleurs en chômage et à leur donner une formation pour certains emplois, leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences qu'ils pourrout mettre en pratique au sein des entreprises mêmes.

FORMATION À LA GESTION DES PETITES ENTREPRISES—Plusieurs des cours de formation professionnelle qui sont offerts sont conçus à l'intention des fermiers et des propriétaires ou directeurs de petites entreprises. Les élèves adultes à plein temps qui ont fait partie de la population active pendant une période de trois ans ou qui ont une ou plusieurs personnes à charge ont droit à une allocation de formation. Les taux de cette allocation ont été ajustés le 1^{er} juillet 1970, et varient de \$43 à \$111 par semaine, selon le nombre de personnes à la charge de l'élève, et selon qu'il doit ou non suivre ses cours de formation à l'extérieur de sa localité.

Au cours de l'année 1970-1971, des Canadiens adultes au nombre de 344,846 ont bénéficié de ces cours de formation portant sur plusieurs centaines de professions différentes et offerts dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre. Aux fins de ce Programme, le gouvernement a payé 133 millions de dollars pour 17.3 millions de jours de formation, et

Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada

La formation de la main-d'œuvre constitue un instrument de plus en plus important et utile de la politique économique canadienne. Elle améliore la productivité des Canadiens et le bon fonctionnement du marché du travail en fournissant à l'industrie des travailleurs spécialisés, et elle permet aux Canadiens de s'adapter à l'évolution rapide de la conjoncture économique, et de profiter des occasions d'emploi et de revenu qui se font jour partout au Canada. La formation professionnelle stimule donc la croissance économique et la productivité.

En des périodes de chômage élevé, le Programme joue un rôle particulièrement efficace, étant donné que la formation des travailleurs en chômage n'occasionne aucune perte de production et que les allocations de formation remplacent normalement d'autres formes de revenu. Les travailleurs qui sont ainsi formés pendant ces périodes creuses vont constituer une réserve de travailleurs spécialisés en vue de la prochaine vague d'expansion économique.

Voici en quoi consiste le programme de formation : FORMATION PROFESSIONNELLE—Concerne la formation permettant d'acquérir les aptitudes pour lesquelles il existe ou existera une demande permanente.

COURS PRÉPARATOIRES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPEP)—Comme beaucoup d'adultes n'ont pas la préparation nécessaire pour entreprendre un cours de formation professionnelle, il est nécessaire de leur donner des cours préparatoires dans les mathématiques de base, comme les mathématiques, les sciences, et les techniques de lecture et de communication.

FORMATION DES APPRENTIS—Le ministère paie, dans le cadre du Programme, la partie scolaire des programmes d'apprentissage administrés par les provinces.

anes s'acquitterait de cette responsabilité à bord des navires entre Québec et Montréal. On vient d'entreprendre la mise à exécution d'un projet pilote dans ce sens.

Planification de la main-d'œuvre d'urgence

Le but de ce programme est d'assurer la continuité du rôle essentiel du ministère quand il s'agit de fournir des services de main-d'œuvre dans les situations d'urgence.

On a insisté sur le maintien d'un personnel local compétent qui poursuivait ses opérations dans les états d'urgence en temps de paix, par exemple qui répondrait aux appels des autorités provinciales ou municipales qui réclameraient des travailleurs pour lutter contre les incendies, les inondations ou autres sinistres.

à 31,000 en 1970. La tendance à la hausse se maintient. On a augmenté le personnel dans les grands centres, pour faire face à la situation, et on envisage actuellement de prendre d'autres mesures pour surmonter certaines des difficultés que présentent les demandes des non-immigrants. Ces personnes qui entrent au Canada comme non-immigrants, y demeurent, acceptent un emploi, sans se présenter à un agent d'immigration, créent une difficulté majeure en se soustrayant ainsi aux obligations qui découlent de la Loi et du Règlement sur l'immigration.

Projets spéciaux

Le ministère envisage la possibilité d'étendre la méthode de «l'examen primaire global et unique» aux voyageurs qui arrivent par mer et le service des dou-

Ports d'entrée

Certains ports d'entrée fonctionnent, depuis 1964, selon un régime d'examen primaire intégré pour les douanes et l'immigration. Quelque 2,500 douaniers qui sont chargés de faire subir aux voyageurs l'examen primaire de l'immigration reçoivent une formation en matière d'immigration. Dans ces ports, actuellement au nombre de 29, les voyageurs qui nécessitent un examen plus complet, ou pour lesquels il faut d'autres documents, sont renvoyés aux agents d'immigration en vue d'un examen secondaire.

L'une des principales fonctions qui incombent aux agents d'immigration est l'examen des demandes d'immigration. Ils sont également chargés de l'inspection et du contrôle des navires et de leurs équipages aux principaux ports de mer.

Au cours de l'année, 70,998,764 personnes sont venues au Canada.

Aéroports internationaux

Les trois principaux aéroports internationaux au Canada, à Toronto, Montréal et Vancouver, utilisent la méthode de l'examen primaire global, et il incombe à la Division des douanes et de l'acise, du ministère du Revenu national, de fournir le personnel et d'assurer le fonctionnement de ces postes d'examen primaire. Les agents des douanes dans un aéroport intégré sont maintenant chargés de vérifier les certificats de santé, les documents d'immigration et les déclarations en douane; ils doivent chercher à savoir également si les voyageurs transportent des produits agricoles interdits.

Lorsque l'agent s'aperçoit qu'il faut d'autres renseignements ou documents, il renvoie le voyageur à un examen secondaire fait par un représentant du service d'immigration, de douane, de santé ou d'agriculture, selon le cas.

Pendant l'année à l'étude, 3,974,235 personnes sont entrées au Canada en passant par les 12 aéroports internationaux.

Bureaux de l'intérieur

La révision du Règlement sur l'immigration, en octobre 1967, prévoyait que les visiteurs pouvaient également demander le statut d'immigrant reçu, une fois rendus au Canada. Le nombre de ceux qui ont profité de cette disposition a beaucoup accru le volume de travail du personnel de l'immigration et a constitué un fardeau pour ses services.

En 1967, environ 8,000 visiteurs ont présenté une demande et ont obtenu le statut d'immigrant reçu. Ce chiffre est passé à 23,000 en 1968, à 28,000 en 1969 et

seils détaillés sur les différents aspects du travail et de la vie au Canada. Ces services comportent une aide pour trouver un logement temporaire et pour l'obtention d'un emploi, des conseils sur les exigences professionnelles, l'obtention d'un permis d'exercice de la profession et l'affiliation aux syndicats, des renseignements sur les régimes provinciaux d'hospitalisation et d'assurance-maladie et sur d'autres programmes et services offerts par l'entremise de notre ministère et autres administrations fédérales, provinciales et municipales, ou par les organismes ethniques et les agences privées.

Les immigrants indépendants venant d'arriver ont reçu comme par le passé une aide financière, lorsque nécessaire, en attendant de trouver un emploi. Grâce aux fonds fournis par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, des soins hospitaliers et médicaux ont également été mis à la disposition des nouveaux arrivants qui, n'ayant pas encore obtenu d'emploi, n'étaient pas couverts par les régimes provinciaux d'hospitalisation et d'assurance-maladie.

Le ministère possède maintenant des centres d'accueil des immigrants à Montréal, Toronto, Winnipeg, Calgary et Vancouver, et il projette d'en établir d'autres encore. Il est en train d'accroître et de renforcer le service de conseil aux immigrants dans tous ses bureaux.

Services d'immigration

Il existe au pays 80 Centres d'Immigration du Canada, situés à l'intérieur du pays et aux principaux ports d'entrée, y compris les aéroports internationaux. Dans ces centres, on assure aux citoyens canadiens, aux résidents permanents, aux visiteurs et aux immigrants divers services qui comprennent l'examen des voyageurs aux ports d'entrée, la prolongation de séjour des non-immigrants ou le redressement de leur statut tandis qu'ils sont au Canada, l'étude et l'acceptation des demandes venant de citoyens canadiens et de résidents autorisés, pour certains membres de leur parenté qu'ils veulent proposer à l'immigration, ou certains membres de leur famille immédiate dont ils veulent être les répondants, l'évaluation, la sélection et l'orientation de candidats immigrants qui présentent une demande tandis qu'ils sont déjà au Canada.

En outre, les agents d'immigration ont la responsabilité de refouler, ou de renvoyer du Canada, ceux qui n'ont pas le droit d'y être, et ceux qui ont fait l'objet d'une ordonnance d'expulsion parce qu'ils ont enfreint des dispositions de la Loi et du Règlement sur l'immigration.

Etablissement des immigrants Les conseillers des C.M.C. ont continué de donner aux immigrants destinés au marché du travail, des con-

par suite d'un changement technologique. offerte lorsqu'il y a pénurie de travailleurs spécialisés sionnelles en milieux industriels. Cette formation est tion des clients dans de nouvelles techniques profes- terme. Il en est résulté un vaste programme de forma- ries ou excédents de main-d'œuvre à long et à court ployeurs, il est possible de prévoir les éventuels pénu- Grâce à des contacts plus nombreux avec les em- les services offerts au public.

faire connaître leurs installations, leurs programmes et employé un maximum de moyens publicitaires pour d'emploi. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont ques a été mis en œuvre afin d'encourager les offres bilités d'emploi, et un programme de relations publi- des ressources supplémentaires à la recherche de possi- travailleurs prêts à occuper un emploi, on a consacré d'orienter les travailleurs. En raison de l'excédent de Il faut s'assurer qu'il y a des emplois vacants avant intéressent aux tendances du marché du travail.

qu'aux employeurs et aux autres personnes qui s'in- plans, au travail des conseillers en main-d'œuvre ainsi connexes. Ces renseignements sont utiles sur tous les de main-d'œuvre, et autres éléments d'information marché du travail, en matière d'offre et de demande cal, régional et national, des renseignements sur le C.M.C. consiste à réunir et à échanger, au niveau lo- Une partie importante des services qu'offrent les pendice 3).

les localités qu'ils desservent. (Pour détails, voir l'Ap- sonnel continuent à jouer un rôle prépondérant dans organismes sociaux. Les gérants de C.M.C. et leur per- gnants, des organismes gouvernementaux et des ensei- des groupes de l'industrie, des syndicats, des ensei- sonnes à la recherche d'un emploi, des employeurs, en main-d'œuvre s'occupent individuellement des per- ont été déclarés par les employeurs. Nos conseillers vre du Canada, tandis que 1,473,000 emplois vacants inscrits au cours de l'année aux Centres de Main-d'œu- Quelque 3 millions et demi de travailleurs se sont d'évaluation, de planification, de gestion et de contrôle. disposer de données statistiques aux fins de recherche, ou la mobilité. L'ordinateur permettra également de

Le second avantage de ce système est qu'il permet aux conseillers de déterminer sur-le-champ quels clients ont besoin d'une autre aide dispensée dans le cadre des divers programmes du ministère, telle que le recyclage

que l'on en aura évalué les résultats. que le système sera adopté dans les autres C.M.C. dès à une information à jour et facile d'accès. Il est prévu adaptation des offres aux demandes d'emploi, grâce à aider les conseillers à répondre rapidement aux be- soins des employeurs et des clients en faisant une Cette banque de données d'ordinateur est destinée à aider les conseillers à répondre rapidement aux be- sionnelles en milieux industriels. Cette formation est

On a mis à l'essai, dans deux Centres de Main-d'œu- vre du Canada, un système automatisé d'information sur les clients, destiné à aider les conseillers à répondre plus rapidement aux besoins de leurs clients, tant employeurs qu'employés.

Pour que la politique et les programmes de main- d'œuvre du Canada atteignent leurs objectifs, il faut les transformer en services utiles au public. Le Centre de Main-d'œuvre du Canada a pour principal rôle de fournir au marché du travail des services de main- d'œuvre adaptés à ses besoins.

Services de main-d'œuvre

Les plans qui ont été élaborés au cours de l'année 1970-1971 visaient à améliorer les moyens de gestion et l'organisation de l'administration centrale. Pour con- trôler plus étroitement la qualité et le coût des servi- ces offerts, on a conçu un nouveau système d'informa- tion, ainsi qu'un système normalisé de distribution des divers services au public.

Tous ces centres sont reliés par un système de télé- communications, de Terre-Neuve à l'île de Vancou- ver et de la frontière des États-Unis aux Territoires du Nord-Ouest. Grâce à ce système, un courant con- tinu d'information concernant le marché du travail circule d'un bout à l'autre du pays.

Au Canada, toutes les opérations de main-d'œuvre et d'immigration sont intégrées sous la direction d'un sous-ministre adjoint aux Opérations. L'Administra- tion centrale à Ottawa assure la direction des 360 Centres de Main-d'œuvre du Canada et des 80 Centres d'Immigration du Canada par l'intermédiaire des Directeurs généraux en service dans les bureaux régio- naux situés à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

bureaux outre-mer ont intensifié leurs efforts visant à donner une image bilingue au Canada. À cette fin, on a notamment fait publier des guides ministériels et autres ouvrages de référence dans les deux langues sous une même couverture. En outre, on a déterminé quels postes, au sein du ministère, peuvent exiger une connaissance pratique de l'anglais et du français. Les employés désireux d'évaluer leur connaissance des deux langues ont dû subir un examen.

Le ministère a déjà élaboré les premiers plans pour sa participation à la création de districts bilingues et l'on a prévu l'établissement à titre d'essai d'unités de travail de langue française.

Un coordonnateur du bilinguisme a été affecté à plein temps à la Division des opérations, pour assurer la mise en œuvre des programmes du ministère au niveau des C.M.C. et des C.I.C.

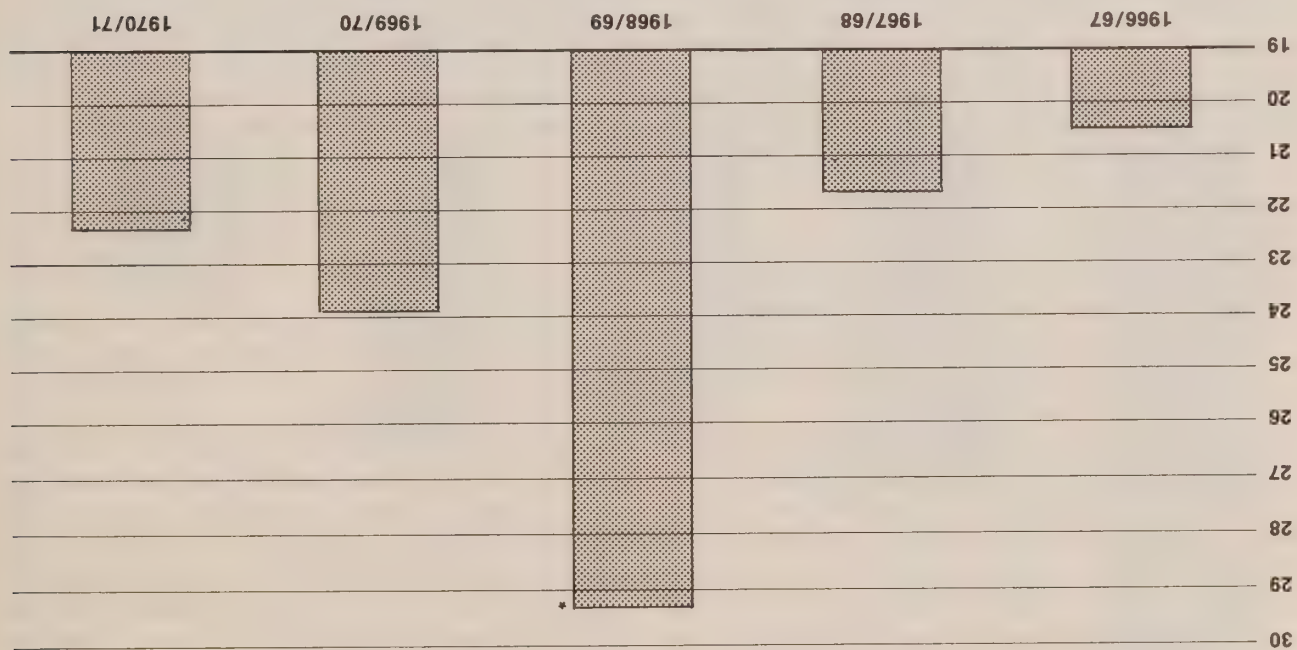
Au cours de l'année financière à l'étude, 340 employés, dont 220 à l'Administration centrale et 120 dans les bureaux locaux, ont suivi des cours de langue prévus pour eux et auxquels ils ont consacré en tout 2,249 semaines.

À l'Administration centrale, il existe un laboratoire de langues destiné à aider les employés à conserver et à perfectionner leurs nouvelles connaissances linguistiques.

Dépenses du ministère par programme (suite)

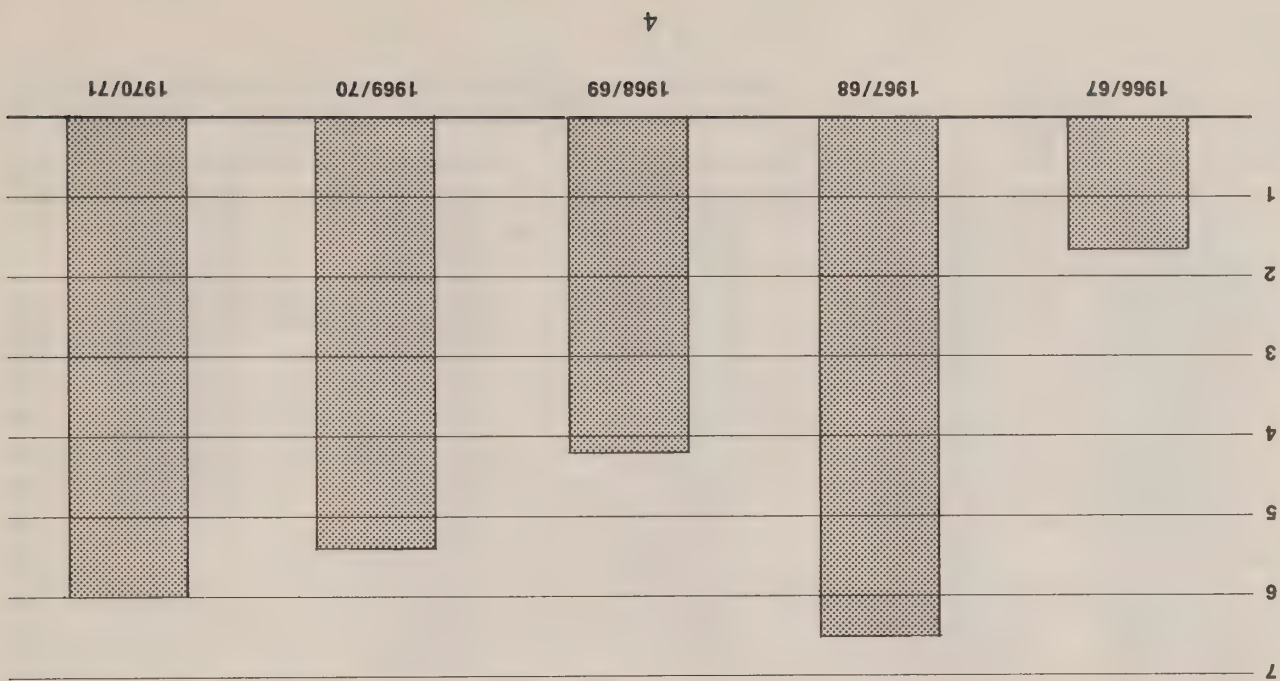
En millions
de dollars

Division de l'immigration



* L'augmentation 1968-69 reflète les dépenses supplémentaires occasionnées par le mouvement des réfugiés tchécoslovaques. Mouvement qui s'est continué durant l'année 1969-70.

Service d'établissement des programmes

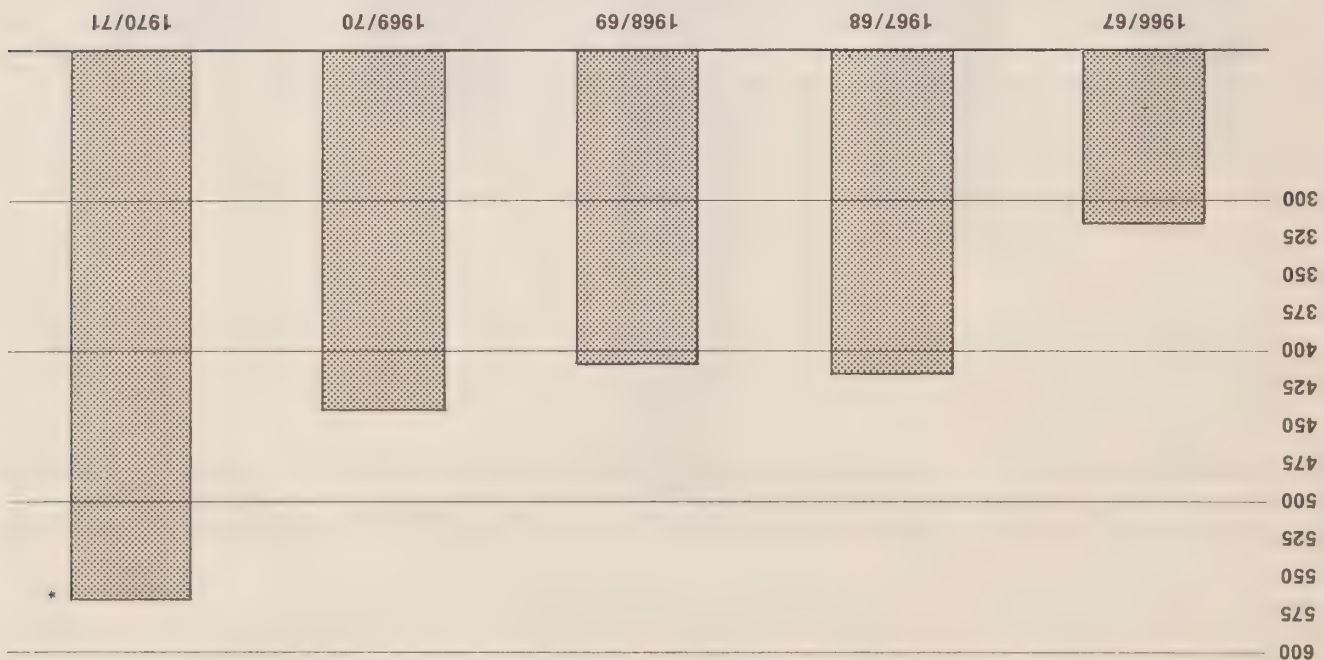


DÉPENSES DU MINISTÈRE PAR PROGRAMME

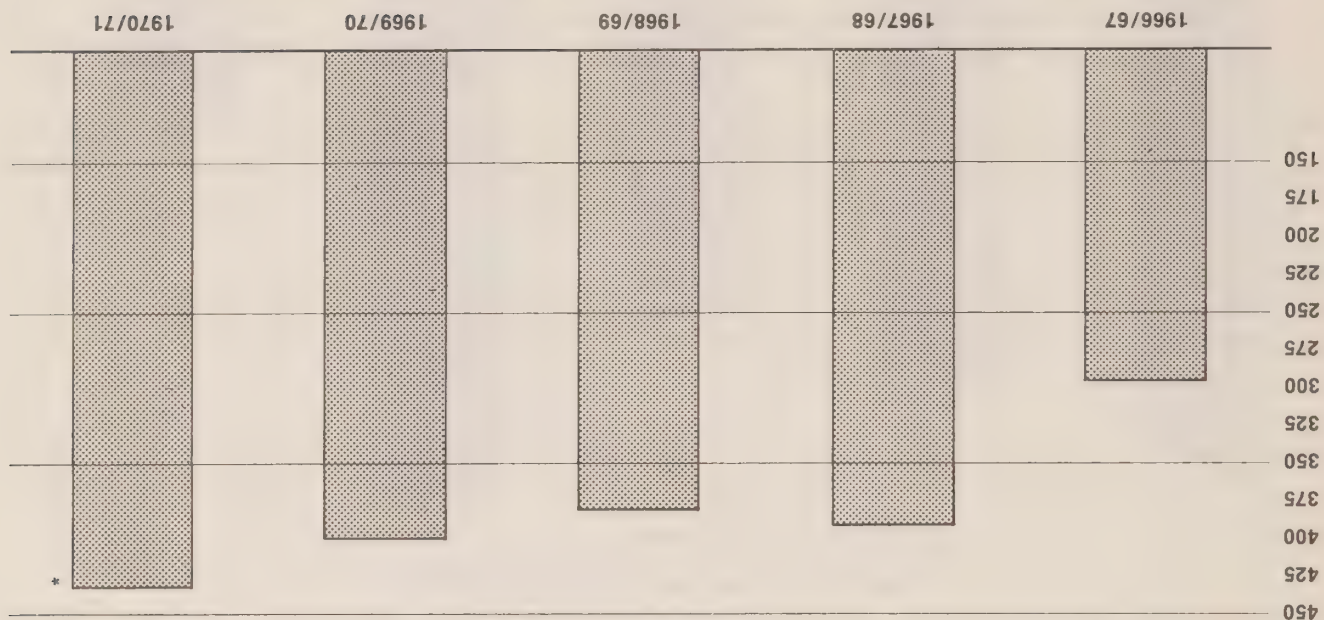
1966-67 à 1970-71

En millions de dollars

Total du ministère



Division de la Main-d'œuvre



Le Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada, mis sur pied également en 1967, permet aux travailleurs qui ne peuvent trouver un emploi convenable sur place de déménager vers une région où ils obtiennent un emploi permanent. En 1970-1971, près de 85,000 travailleurs et leurs familles ont reçu des subventions de mobilité, d'une valeur totale de \$7,200,000.

Des programmes particuliers, qui seront décrits en détail plus loin dans le présent rapport, ont été mis sur pied pour venir en aide aux travailleurs défavorisés, aux personnes âgées et aux jeunes. En 1970-1971, 104,000 étudiants aux niveaux secondaire et postsecondaire ont trouvé un emploi d'été grâce aux Centres de Main-d'œuvre du Canada, soit 39% de plus que l'année précédente.

Dans le cadre de l'Opération Rappel, quelque 15,000 jeunes Canadiens, poursuivant leurs études à l'étranger, ont été informés des possibilités d'emploi au Canada.

Les services de recherche du ministère permettent aux conseillers en main-d'œuvre et aux agents de l'immigration d'apporter une aide plus efficace aux individus à la recherche d'un emploi ou d'un cours de formation, ou encore à ceux qui se renseignent sur les conditions d'admission permanente au Canada.

Grâce à diverses recherches sur les tendances par industrie et par profession à court, à moyen et à long termes, et grâce à des analyses de l'impact des programmes du ministère sur le plan économique, on aide les travailleurs et les jeunes dans le choix d'une carrière, et on conseille les employeurs et les administrateurs sur l'utilisation de leurs ressources en main-d'œuvre.

Des études sur les mouvements de la population active, y compris des projections concernant l'offre et la demande de main-d'œuvre sur les marchés locaux, régionaux et national, aident également les éducateurs, les employeurs et autres, à faire une planification à plus long terme.

Dans l'exercice de ses responsabilités en matière de main-d'œuvre et d'immigration, le ministère collabore avec des organismes provinciaux et privés, des employeurs et des syndicats; leur appui et leurs efforts sont d'une valeur inestimable quand il s'agit d'offrir aux Canadiens des programmes et des services susceptibles d'améliorer leur niveau de vie.

Bilinguisme

Au cours de l'année, le ministère a continué d'accroître l'importance du bilinguisme dans ses programmes et activités, conformément à la politique du gouvernement. Le personnel de l'immigration dans les

de rechercher et d'enregistrer les postes vacants, d'interroger, de conseiller, de tester au besoin leurs clients et de leur proposer un cours de formation ou un emploi. Les conseillers recueillent et échangent également des renseignements sur l'offre et la demande de main-d'œuvre et ils déterminent les tendances du marché du travail, d'après leur connaissance de la situation dans leur secteur.

Au cours de l'année 1970-1971, quelque 3,500,000 Canadiens se sont inscrits aux C.M.C. en vue de trouver un emploi. Environ 1 million et demi d'emplois vacants ont été signalés par les employeurs. Les conseillers en main-d'œuvre du Canada ont aidé à l'embauche de près de 649,000 travailleurs (contre 269,000 placements pour des emplois d'une durée inférieure à une semaine).

L'un des outils les plus importants et les plus efficaces à la disposition des conseillers est le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada (P.F.M.C.), mis en œuvre par le gouvernement fédéral en 1967 en vertu de la Loi et du Règlement sur la formation professionnelle des adultes.

Cette loi prévoit que le ministère assume tous les frais de la formation professionnelle des membres adultes de la population active. Les personnes qui suivent un cours de formation à plein temps reçoivent des subventions de formation si elles appartiennent à la population active depuis trois ans ou si elles ont une ou plusieurs personnes à charge.

Le ministère, grâce à des études et des évaluations constantes, a déterminé les problèmes qui nuisent à la réussite complète du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Depuis sa mise en vigueur, le programme a été modifié tous les ans afin de mieux atteindre ses objectifs, c'est-à-dire de développer au maximum les aptitudes des stagiaires et de contribuer ainsi à l'expansion de l'économie canadienne.

Au cours de l'année 1970-1971, 345,000 Canadiens ont suivi des cours de rattrapage ou de formation professionnelle dans le cadre du P.F.M.C., au coût de \$293,000,000. Cette somme comprenait un crédit supplémentaire de 18 millions de dollars consacrés à la formation des travailleurs en chômage, ainsi qu'un crédit pour couvrir les frais des cours de langue offerts aux immigrants dont les compétences sont recherchées sur le marché, mais qui ne connaissent pas suffisamment l'anglais ou le français.

Depuis le lancement du programme, plus d'un million de Canadiens ont amélioré leurs perspectives d'emploi grâce aux aptitudes qu'ils ont acquises sous les auspices du ministère.

LE MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

A cette fin, le ministère continue de poursuivre certains objectifs fondamentaux, à savoir:

- adapter d'une manière efficace et rapide l'offre à la demande d'emploi, en aidant les travailleurs à trouver les emplois qui leur conviennent grâce au conseil professionnel, en incitant les employeurs à faire des offres d'emploi et en présentant les travailleurs aux employeurs;

- choisir des travailleurs étrangers nécessaires à l'économie, accueillir et faciliter l'établissement des immigrants destinés à contribuer au développement social et culturel du Canada et, entre autres, réunir les familles;

- offrir des cours de formation qui permettront d'accroître au maximum la productivité et le niveau de revenu des travailleurs et de répondre aux besoins en main-d'œuvre des employeurs;

- fournir une aide financière aux travailleurs en chômage ou aux travailleurs sous-employés, pour leur permettre de déménager avec leur famille vers une région où ils auront un emploi permanent ou plus productif;

- faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre à la suite de changements technologiques ou autres, au moyen de consultations avec les patrons et les employés;

- rassembler, comparer et divulguer des données et des renseignements sur le marché du travail, et faire une analyse approfondie sur le rendement et l'incidence des programmes du ministère;

Le Parlement a approuvé les dépenses consacrées aux programmes de main-d'œuvre et d'immigration pour l'année 1970-1971, soit \$570,015,000. (Voir Appendice 2).

Pour mettre ses services à la disposition de tous les Canadiens, le ministère dirige, d'un bout à l'autre du pays, un réseau de quelque 360 Centres de Main-d'œuvre à service continu et reliés par un système de télécommunications, et de 80 Centres d'Immigration du Canada.

Avec un personnel composé de plus de 3,500 conseillers expérimentés, les C.M.C. représentent les centres d'action du ministère. Le rôle des conseillers est

Le passage rapide de l'économie rurale du Canada à une économie urbaine, pendant l'après-guerre, et l'automatisation de l'industrie qui en a découlé, ont eu une incidence considérable sur la population active de notre pays. Le monde des affaires, le monde ouvrier et le gouvernement sont sans cesse à la recherche de nouveaux moyens de s'adapter au changement technologique et autre, et d'accroître la productivité et le taux d'expansion du Canada, dans un contexte de rivalité internationale.

Ce sont les facteurs humains de cette évolution qui intéressent directement le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Le Conseil économique du Canada n'a cessé de souligner l'importance, sur le plan économique, d'un programme de main-d'œuvre exhaustif, en particulier depuis 1964, date où il déclarait, dans son Premier exposé annuel:

«Le maintien d'un niveau élevé d'emploi sans augmentation des prix et sans détérioration de la balance des paiements peut être réalisé seulement s'il existe une utilisation efficace des ressources humaines... La politique du marché du travail, qui vise à l'utilisation plus complète et plus efficace de la main-d'œuvre, doit prendre place parmi les grandes politiques nationales et être intégrée à la politique fiscale et monétaire générale...»

En décembre 1965, le Premier ministre, M. Pearson, a appuyé l'opinion selon laquelle

«le maintien de l'expansion d'une économie très productive est fonction d'une main-d'œuvre plus qualifiée, capable d'adapter son travail aux situations nouvelles et de profiter de nouvelles possibilités d'emploi plus productif et plus rémunérateur.»

Pour donner à la politique de main-d'œuvre une nouvelle impulsion et la coordination nécessaire, le Parlement a adopté, le 1^{er} octobre 1966, sur l'ordre du gouvernement, une loi créant le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. (L'appendice 1 donne la liste des lois appliquées à l'heure actuelle par le ministère).

L'objectif principal du ministère était et est encore de participer à la poursuite des buts économiques et sociaux du Canada en assurant l'utilisation, la qualité et la mobilité optima de toutes les ressources en main-d'œuvre disponibles.

LES FAITS SAILLANTS EN 1970 - 1971

- Près de trois millions et demi de Canadiens ont eu recours aux Centres de Main-d'œuvre du Canada pour trouver du travail, tandis que les employeurs ont signalé aux CMC 1,473,000 postes vacants. Les CMC ont pu procurer de l'emploi à quelque 918,000 travailleurs dont 269,000 pour des emplois à court terme.
- Près de 345,000 Canadiens ont bénéficié de cours de formation professionnelle et de rattrapage dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, au coût de 293 millions de dollars. Ce chiffre comprend les crédits supplémentaires de 18 millions votés aux fins du programme pour la formation des travailleurs en chômage.
- Près de 85,000 Canadiens ont bénéficié de subventions de mobilité, les dépenses à ce poste s'élevant à \$7,285,905.
- En 1970-1971, 104,000 étudiants aux niveaux secondaire et postsecondaire ont trouvé un emploi d'été par l'intermédiaire des Centres de Main-d'œuvre du Canada.
- Le Canada a accueilli 144,829 immigrants, soit 10,3% de moins que l'année précédente. De ce nombre, 75,994 sont entrés sur le marché du travail contre 84,192 l'année précédente.
- Au cours de l'année, 70,998,764 personnes sont arrivées au Canada en passant par les ports d'entrée.
- Le ministère a mis en œuvre un projet expérimental spécial, visant à recevoir des réfugiés tibétains au Canada; à la fin de l'année financière, 92 d'entre eux étaient déjà arrivés.
- Le ministère a mis au point des méthodes plus scientifiques de collecte et de traitement des données concernant le marché du travail, nécessaires à l'établissement de projections des ressources et des besoins en main-d'œuvre par profession et par région.
- Des études ont également été effectuées sur certains sujets comme les caractéristiques des clients qui ont recours aux services des Centres de Main-d'œuvre du Canada, le nombre global de personnes qui entrent chaque mois sur le marché du travail ou qui en sortent, et l'adaptation sociale et économique des immigrants.
- Les dépenses du ministère se sont élevées à \$570,015,000 dont \$170,298,259 représentent les subventions à l'équipement accordées aux provinces, tandis qu'en 1969-1970, ces dépenses s'élevaient à \$438,591,000, dont \$88,360,000 en subventions à l'équipement.

TABLE DES MATIÈRES—Fin

Page	
21	Recherche, planification et évaluation.....
21	Études et travaux de recherche.....
21	Subventions à la recherche.....
21	Enquêtes et rapports.....
21	Renseignements sur le marché du travail.....
22	Planification et évaluation.....
22	Recherche et études sur la formation.....
23	Administration.....
23	Service du personnel.....
23	Services financiers et Services de gestion.....
24	Direction de l'informatique.....
24	Service de l'information.....
25	Appendices.....

TABLE DES MATIÈRES

Page

ix	Les faits saillants
1	Le ministère
6	Opérations Canada
6	Services de main-d'œuvre
6	Etablissement des immigrants
7	Services d'immigration
7	Ports d'entrée
7	Aéroports internationaux
7	Bureaux de l'intérieur
8	Projets spéciaux
8	Planification de la main-d'œuvre d'urgence
9	Main-d'œuvre
9	Programme de formation de la main-d'œuvre du
9	Canada
11	Programme d'aide à l'équipement
11	Programme de mobilité de la main-d'œuvre du
11	Canada
12	Services à la jeunesse
12	Opération Rappel
12	Évaluation des aptitudes des clients
13	Travailleurs âgés
13	Services aux défavorisés
14	Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du
14	Canada
14	Programme de la main-d'œuvre agricole
15	Programme d'aide au placement
15	Recrutement pour la Fonction publique
15	Services aux employeurs
16	Spécialistes des industries
16	Liaison interministérielle
16	Méthode créative de recherche d'emploi
16	Projets spéciaux de main-d'œuvre
17	Immigration
17	Réfugiés
17	Mouvement des réfugiés tibétains
17	Indemnités de passage
18	Opérations à l'étranger
19	Demandes de statut d'immigrant reçu présentées
19	au Canada
20	Réformes législatives

L. E. COUILLARD
Le sous-ministre,

Respectueusement soumis,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration pour l'année financière 1970-1971.

Monsieur le Ministre,

Ottawa

A l'honorable Otto Lang, C.P., Député
Ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration

OTTO LANG,
ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration
Respectueusement soumis,

A Son Excellence
le Gouverneur général du Canada
Plaise à Votre Excellence,
J'ai l'honneur de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel du ministère
de la Main-d'œuvre et de l'immigration pour l'année financière 1970-1971.

Information Canada
Ottawa, 1971
No de cat.: MP1-1971

Rapport annuel

Ministère de la

Main-d'œuvre et de l'Immigration

Pour l'année financière

1970 - 1971

RAPPORT ANNUEL 1970/71

Main-d'œuvre
et Immigration
Manpower
and Immigration





Manpower and Immigration Main-d'œuvre et Immigration



Annual Report

The Department of
Manpower and Immigration

For The Fiscal Year

1971 - 1972



Manpower
and Immigration

Main-d'œuvre
et Immigration

©

Information Canada
Ottawa, 1972

Cat. No.: MP1-1972

His Excellency,
Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the honour to submit to your Excellency the Annual Report of the
Department of Manpower and Immigration for the year 1971-72.

Respectfully submitted,

ROBERT ANDRAS
Minister of Manpower and Immigration

The Honourable Robert Andras, P.C., M.P.,
Minister of Manpower and Immigration,
Ottawa.

Sir:

I have the honour to submit the Annual Report for the Department of Manpower and Immigration for the fiscal year 1971-72.

Respectfully submitted,

JACQUES DESROCHES
Deputy Minister

TABLE OF CONTENTS

	<i>Page</i>		<i>Page</i>
The Department of Manpower and Immigration....	viii	Administration.....	18
Services Provided for Workers and Employers.....	ix	Personnel Service.....	18
Highlights.....	x	Bilingualism.....	18
The Special Employment Plan.....	1	Financial and Management Services.....	18
The Local Initiatives Program.....	1	Computer Services Branch.....	19
The Canada Manpower Training-on-the-Job Program.....	2	Information Service.....	19
Operations Canada.....	3	Appendix	
Manpower Services.....	3	1. Statement of Expenditures.....	20
Immigration Services.....	4	2. Training-on-the-Job Program: Characteristics of Employers.....	20
Border and Ocean Ports.....	4	3. Training-on-the-Job Program: General Char- acteristics of Trainees.....	21
International Airports.....	4	4. Canada Manpower Centres.....	21
Inland Offices.....	4	5. Canada Manpower Training Program: Num- ber of Clients Enrolled.....	22
Tibetan Refugee Movement.....	4	6. Canada Manpower Training Program: Ex- penditures.....	22
Manpower.....	5	7. Capital Assistance Payments.....	23
Canada Manpower Training Program.....	5	8. Canada Manpower Mobility Program: Num- ber of Grants Authorized.....	23
Canada Manpower Mobility Program.....	7	9. Federal-Provincial Rehabilitation Program: Payments to the Provinces.....	24
Youth Services.....	7	10. Canada Manpower Consultative Service: Sum- mary of Manpower Incentive Agreements....	24
Services to Disadvantaged Persons.....	9	11. Principal Countries of Last Permanent Resi- dence of Immigrants Coming to Canada....	25
Programs for Special Groups.....	9	12. Immigration to Canada by (Intended) Occupa- tional Groups.....	26
Outreach Projects.....	9		
Client Testing and Counselling.....	9	Figure	
Federal Public Service Recruitment.....	10	1. Canada Manpower Training Program: Train- ing Days Purchased by Type.....	5
Services to Employers.....	10	2. Canada Manpower Training Program: Full- Time Institutional Trainees on Course Each Month.....	6
Canada Manpower Adjustment Program.....	10	3. Canada Manpower Mobility Program: Ex- penditures.....	8
Industrial Specialization.....	11	4. Canada Manpower Assessment and Mobility Incentive Agreements: Fiscal Years 1966-67 to 1971-72.....	11
Agricultural Manpower Program.....	11	5. Where Immigrants Came From.....	13
Immigration.....	12	6. Intended Destination of Immigrants.....	14
Refugees.....	12		
Foreign Operations.....	13		
Non-Immigrants.....	13		
Visitors Applying in Canada for Immigrant Status.....	14		
Appeals.....	14		
Program Development Service.....	15		
Research Studies and Projects.....	15		
The Computer-Assisted Career Counselling System.....	15		
Research Grants.....	16		
Surveys and Reports.....	16		
Labour Market Information.....	16		
Planning and Evaluation.....	17		
Training Research and Analysis.....	17		
Departmental Library.....	17		

THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

The Department of Manpower and Immigration, created under the provisions of the Government Organization Act, 1966, has responsibility for the development and utilization of manpower resources in Canada, employment services and immigration.

Programs and services administered by the department are specifically directed toward the following objectives:

- the effective and rapid matching of workers and jobs through counselling, development of job orders and referral of workers to employers;
- the selection of immigrants required by the economy, as well as the admission and settlement of immigrants to enhance the social and cultural development of Canada, including the reunification of families;
- the provision of training courses that will maximize the workers' productivity and income levels and meet the manpower requirements of employers;
- the provision of financial assistance to unemployed or underemployed workers, enabling them to move with their families to jobs in other areas of the country;
- the facilitation of manpower adjustments required by technological and other change through incentives and consultation with labour and management;
- the gathering, collating and distributing of labour market information and data, and detailed analysis of the impact of departmental programs;
- the provision of incentives for job creation to alleviate winter unemployment.

The Acts and Regulations administered by the department are as follows:

Immigration Act (R.S.C. 1970, c. 1-2)

Adult Occupational Training Act (R.S.C. 1970, c. A-2)

Part VII of the Unemployment Insurance Act, 1971 (1970-71-72, c. 48)

Reinstatement in Civil Employment Act (R.S.C. 1952, c. 236)

Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act (R.S.C. 1970, c. V-7)

Section 13 of the Regional Development Incentives Act (R.S.C. 1970, c. R-3)

Section 11 of the Area Development Incentives Act (1965, c. 12)

The department administers all regulations, and amendments thereto, made pursuant to the above and also administers the following additional Regulations:

Manpower Mobility and Assessment

Incentives Regulations (P.C. 1972-360) made pursuant to Appropriation Act No. 3, 1971

Manpower Mobility Regulations (P.C. 1972-44) made pursuant to Appropriation Act No. 3, 1971.

SERVICES PROVIDED FOR WORKERS AND EMPLOYERS

Employment Service

The department operates a network of more than 390 Canada Manpower Centres, linked by a telecommunications system, to serve cities, towns and rural areas across the country. Manpower counsellors in these Centres assist workers in finding employment and employers in filling their job vacancies. Through the application of a broad range of manpower programs and services, counsellors provide assistance in the upgrading and development of occupational skills, in moving workers to areas of job opportunity, or in filling employers' vacancies by recruiting workers from other parts of Canada.

Recruitment through Immigration

Personnel can be recruited from other countries when the required workers are not available in Canada. Canada Manpower Centres transmit employers' job offers to the department's immigration offices abroad, arrange advertising, help select workers and supply premises for interviewing should the employer decide to go abroad.

Adjustment to Technological or Other Change

Workers and their employers affected by large-scale modernization or change in a plant or industry can be assisted by the department's Manpower Consultative Service. The Service acts as a catalyst to bring management and labour together, providing technical, financial and manpower program assistance, to help solve the adjustment problems created by changed conditions of work.

Labour Market Information

Up-to-date information is available from the department on professional and occupational requirements and the industrial and geographic labour situation, as well as present and future employment opportunities, salary data and regional labour market reports.

Training

Canada Manpower Centre clients who lack occupational skills may be referred to adult training courses and be given financial allowances. Courses are purchased by the department from public or private schools or from employers who provide training in industry.

Moving and Relocation

Manpower mobility grants assist persons to leave a region where there is very little or no possibility of finding suitable employment to take pre-arranged jobs in other areas.

Student Employment

More than 100 CMCs for students operate during the summer months to help employers and students by filling summer jobs. These special Centres for students supplement the service offered by the regular Canada Manpower Centres, some 40 of which are located on university and college campuses.

Winter Employment

The department participates in job creation programs (Local Initiatives and Training-on-the-Job) to combat seasonal unemployment in the winter and spring.

HIGHLIGHTS 1971-72

- Some 92,500 jobs have been created across Canada through 5,700 projects conceived, organized and managed by citizens and funded by the department under the Local Initiatives Program.
- More than 42,500 jobs were created through some 12,300 contracts between private employers and the department under the Canada Manpower Training-on-the-Job Program.
- Employers notified Canada Manpower Centres of 1,201,445 job vacancies for continuing employment, an increase of 35 per cent over the previous year.
- Canada Manpower Centres found employment for 1,194,152 workers, including short-term work for 291,723.
- During the summer of 1971, more than 142,000 students found employment through Canada Manpower Centres. Of these, 63,000 were placed by 119 special CMCs for Students, manned by students.
- In the fiscal year, 308,000 Canadians were referred to training courses in up to 100 different occupations. Departmental expenditures for the Canada Manpower Training Program totalled \$328,436,711.
- More than 2,000 departmental employees, in Canada and abroad, were involved in the designation of 128 French units and sub-units in which French is used as the main language of work, both for internal communications and relations with other federal departments, agencies and organizations.
- Some 4,000 vocationally disabled CMC clients entered the work force after rehabilitation under federal-provincial programs.
- Canada welcomed 117,568 immigrants, 18.8 per cent less than the total for the previous year. Of these, 58,268 were destined for the labour market, compared with 75,994 in 1970-71.
- A total of 74,182,136 persons entered Canada through ports of entry during the 1971-72 fiscal year.
- The number of visitors in Canada who applied for, and were granted, landed immigrant status rose to 35,000, an increase of 4,000 over the previous year.
- Some 134 Tibetan refugees arrived in Canada during the year, bringing to 226 the total number who have settled in this country since a special program was launched at the end of the previous fiscal year.
- The Capital Assistance Program was phased out during 1971-72, bringing the total federal payment to the provinces for the building and equipping of vocational schools to \$1.1 billion since the program started in 1961.
- Departmental expenditures totalled \$618,600,000 (*see* Appendix 1), including \$76,077,551 to complete the phase-out of capital assistance payments to the provinces.

THE SPECIAL EMPLOYMENT PLAN

During the year, the Department of Manpower and Immigration was given a major role in the implementation of a national program designed to alleviate unemployment, improve the skills of our work force, contribute to community betterment and encourage economic growth.

The Special Employment Plan, launched on October 14, 1971, authorized expenditures of \$498 million in key economic sectors, taking into account the rate and nature of unemployment across Canada. The Plan consisted of seven programs.

Local Initiatives Program (L.I.P.)	\$100,000,000
Canada Manpower Training Program (Suppl.) (CMTP)	15,000,000
Canada Manpower Training-on-the- Job Program (CMTJP)	20,000,000
Federal-Provincial Special Employ- ment Loans Program (S.E.L.F.)	160,000,000
Federal Labour-Intensive Program (F.L.I.P.)	80,000,000
Agricultural Exhibitions Loan Program	10,000,000
Accelerated Loan Program (CMHC)	113,000,000
Total	\$498,000,000

The Department of Manpower and Immigration was given direct responsibility for the administration of the Local Initiatives Program and the manpower training elements of the plan (*see* Manpower section of this report).

The initial response to the programs was such that the funding for L.I.P. was increased by \$50 million in January 1972, and the funding for CMTJP was increased by \$30 million in March 1972. With this additional \$80 million, total authorized expenditures for the Special Employment Plan amounted to \$578,000,000.

Both programs received enthusiastic support and co-operation from all segments of society—the business community, civic authorities, national associations, community groups, organized labour and the news media.

The Local Initiatives Program

Designed to draw on the initiative of local community groups and municipalities, L.I.P. supplied contributions by contract up to a maximum of \$500,000 to finance labour-intensive community betterment projects of a non-profit nature. Initially, \$50 million was allocated for municipal projects and \$50 million for privately sponsored projects. In January 1972, an additional \$50 million was allocated for private projects.

The \$150 million Local Initiatives Program produced 92,500 jobs through some 5,700 approved projects. A total of 13,736 proposals were considered, representing a total value of \$480,683,000. The scope of the proposals was unlimited, representing nearly every form of community activity and service.

Approved projects varied from day-care centres to information and telephone-answering services, and from bridge building to house repairs. Employees of service projects paid regular visits to children's hospitals, old people's homes and centres for the retarded; transients, recruited for their past skills, worked in community workshops. A restoration construction project employed native labour, utilizing the skills for which these people are famous to rebuild an historic site; in a coastal village, the local people drew up plans for, and began constructing a bridge across the narrows to a harbour.

The basic L.I.P. salary of \$100 per week removed many Canadians from the unemployment insurance and welfare rolls: 23 per cent of the persons involved in L.I.P. projects had been drawing unemployment insurance and 25 per cent had been on welfare.

In developing a philosophy for L.I.P., officials were guided by several factors. Chief among these was that, given a rapidly expanding labour force and limited methods of responding to this expansion, new alternatives would have to offer large-scale support to have an impact.

The program is predicated on two basic concepts. First, to avoid further dependence on the government, the unemployed person must become involved as much as possible and take some responsibility for creating his own job. Secondly, government should limit its role to the provision of resources and information to elicit the unemployed individual's highest potential.

The success of L.I.P. has been attributed to several factors. The most important has been the excellent response from the people who produced a wide variety of innovative ideas for the betterment of community services and facilities, sparking a remarkable local spirit of co-operation.

The Canada Manpower Training-on-the-Job Program

The allocation for the Canada Manpower Training-on-the-Job Program increased from \$20 million to \$50 million in March 1972. More than 42,500 jobs were created at a per capita cost of about \$1,200. A substantial number of these trainees have remained in permanent employment.

CMTJP was introduced "to encourage and assist employers to prepare for future expansion by engaging a substantial number of the unemployed employables in learning on-the-job skills that are transferable between employers, have a continuing value, and that will increase their employability or earning capacity and prepare them to take advantage of future employment growth." On-the-job training proved so successful that the program has received permanent status under the Adult Occupational Training Act.

CMTJP allowed employers to hire and train workers who would otherwise be unemployed. More than 12,300 contracts were arranged between employers and the government for training periods ranging from six weeks to 12 months (*see* Appendix 2). Trainees had to be additions to the employer's regular work force, and Canada Manpower Centres were responsible for the selection and referral of trainees. Priority was given to unemployed workers actively seeking work through a Canada Manpower Centre. Particular attention was also given to those for whom lack of recent work experience was a barrier to employment, including youth; women re-entering the labour market; welfare recipients; and graduates from Canada Manpower Training Programs (or similar vocational training courses) who required training on the job or work experience before they could be fully competitive in the labour market (*see* Appendix 3).

The Special Employment Plan, particularly L.I.P. and CMTJP, have played a positive and useful role in improving the economic conditions of the country and in bettering the Canadian way of life.

OPERATIONS CANADA

Under the direction of an Assistant Deputy Minister, Operations Canada is responsible for ensuring effective delivery of the department's manpower and immigration services to the Canadian public.

Policies and programs are implemented in Canada through a network of responsibility centres branching out from Ottawa headquarters through five regional offices, in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax, to focal points of service in communities across the country: 390 Manpower Centres and 82 Immigration Centres.

All these centres are linked by a telecommunications system so that a continuous flow of labour market information is available from coast to coast.

Plans developed during the previous year to improve headquarters organization were implemented during 1971-72. Considerable work was undertaken on systems development, managerial strengthening and CMC organization to improve the quality and effectiveness of departmental operations.

Manpower Services

The department's manpower policies and programs are translated into effective services to the public through a network of 390 Canada Manpower Centres. These services are essentially designed to influence the utilization and development of manpower resources in Canada.

Manpower counsellors staffing the centres help every individual seeking to participate in the work force. The counsellors deal on a personal basis with job-seekers, employers, industrial groups, trade unions, educators, government agencies and social institutions of many kinds.

Activities undertaken during 1971-72 enabled the Manpower Centres to considerably improve their penetration of the labour market in Canada. A stepped-up employer relations program resulted in CMCs receiving 1,201,445 requests for workers to fill vacancies for continuing employment, an increase of 35 per cent over the previous year. Greater emphasis was placed on improving the effectiveness of procedures for recruiting and selecting workers to fill these vacancies. As a result of this, and the launching of a Special Employment Plan, CMCs found employment for 1,194,152 workers, including short-term work for 291,723. (For detailed information see Appendix 4.)

Canada Manpower Centres were actively engaged in the compilation and exchange, on a local, regional and national basis, of information concerning the labour market—its conditions and trends. Progress was made on a long-range plan to computerize basic information on the qualifications of workers seeking employment through the CMCs and employer requirements to fill job vacancies. An Automated Client Information System (ACIS), originally introduced as a pilot operation in two CMCs in the Ottawa-Hull area, was set up in the Vancouver metropolitan area.

The basic purpose of the system is to assist manpower counsellors in responding more quickly to requests for employment and manpower. This computerized information bank also provides the department with an up-to-date means of adjusting management of operations to the rapidly changing environment of the private sector. Extension of ACIS to other metro and large urban areas is planned following an evaluation of its performance.

In line with its objective to improve manpower services, the department experimented with a revised internal organizational structure and work-flow system in two large Canada Manpower Centres.

The major changes introduced include the setting up of modular units with counsellors specially trained to know their local labour market; an increased centralization of processing activities; an increased capacity to train staff and rapidly service the public's demand for labour market and other related information. This new organizational structure will be set up in all Canada Manpower Centres.

Immigration Services

There are 82 Canada Immigration Centres located across the country at major ports of entry, international airports and at inland centres.

A variety of services is provided at these centres to Canadian citizens, permanent residents, visitors, and immigrants. These include: examination of passengers at ports of entry; extension of stay of non-immigrants or adjustment of their status while in Canada; processing of applications from Canadian citizens and legal residents for relatives they wish to nominate or members of their immediate family they wish to sponsor; assessment, selection and counselling of prospective immigrants who apply in Canada for landed status.

Border and Ocean Ports

Border ports of entry operate on an integrated system of primary examination for Customs and Immigration. Some 2,500 Customs officers have been trained to carry out the primary immigration examination. Passengers requiring extensive examination or documentation are referred to Immigration officers for secondary examination. The processing of immigrant applications at border and ocean ports is a major function of Immigration officers. They also carry out the inspection and control of vessels and their crews at major seaports. During the year, 69,928,307 persons entered Canada through border and ocean ports.

International Airports

The single Primary Inspection Line system in operation at the international airports of Toronto, Montreal

and Vancouver was extended to the international airports at Windsor and Gander.

The responsibility for manning and operating the Primary Inspection Line has been assigned to the Customs and Excise Division of the Department of National Revenue. Customs officers check health certificates, immigration documents, and customs declarations, and determine whether travellers are carrying prohibited agricultural products. When additional information or documentation is required, passengers are referred for secondary examination to Immigration, Customs, Health or Agriculture officials.

During the year, 4,253,829 persons entered Canada through the 12 international airports.

Inland Offices

The revision of the Immigration Regulations in October 1967 made it legal for visitors to apply for landed immigrant status from within Canada. In 1968, about 23,000 visitors applied for and were granted landed immigrant status. This figure rose to 28,000 in 1969, to 31,000 in 1970 and to 35,000 in 1971. Staff has been increased at the larger centres in an effort to cope with this upward trend. Other measures are being explored to overcome problems associated with the influx of applications from within Canada, as well as with persons who enter the country as non-immigrants but remain and fail to report their presence to an Immigration officer, thereby circumventing the Immigration Act and Regulations.

Tibetan Refugee Movement

A special program launched in 1970-71 to bring approximately 240 Tibetan refugees to Canada for permanent settlement was continued in 1971-72. Some 134 refugees arrived during the year, bringing to 226 the total number now settled in Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario and Quebec. The department, through the Canada Manpower Centres, provided the refugees with every assistance to ease any difficulties encountered in adjusting to working and living conditions in Canada. Reports indicate that the Tibetans, after adequate language and vocational training courses, are adapting very well to the Canadian environment.

MANPOWER

Canada Manpower Training Program

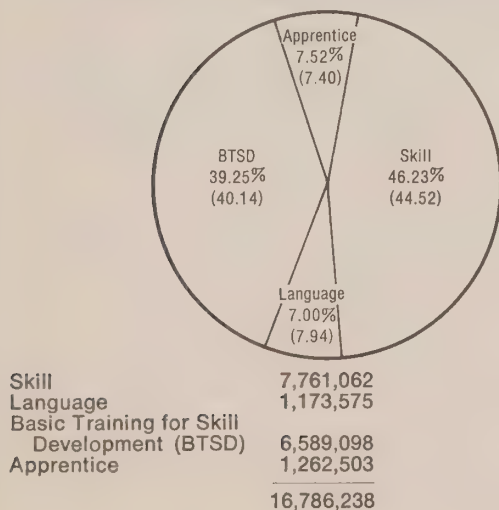
Since the Adult Occupational Training Act was introduced in April 1967, about a million and a half training places have been used to provide Canadians with needed occupational skills through courses purchased by the federal government from provincial educational institutions, private schools, and companies conducting training-in-industry programs.

In the 1971-72 fiscal year, 308,152 workers were referred by Canada Manpower Centre counsellors to training courses in up to 100 different occupations (see Figure 1 and Appendix 5).

Figure 1

CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM 1971-72

Full-time Training Days Purchased by Type
(1970-71 percentages in parentheses)



To be eligible for courses under the Canada Manpower Training Program, workers must be one year past the school-leaving age in their province and have been out of the school system for a year. Training allowances were provided for full-time trainees who had been in the labour force for three years or who had one or more dependants.

Departmental expenditures for the Canada Manpower Training Program in 1971-72, including course purchase and trainee allowance costs, totalled \$328,436,711 (see Appendix 6 for detailed information).

Training allowance rates were adjusted July 1, 1971, to a range of \$47 to \$118 per week, depending on the area of the country where the trainee resides, the number of dependants he has, and whether he must leave home for training.

The Canada Manpower Training Program covers a wide range of activities to assist workers in overcoming employment barriers created by lack of skills or knowledge (see Figure 2). In the fiscal year 1971-72 these activities included the following:

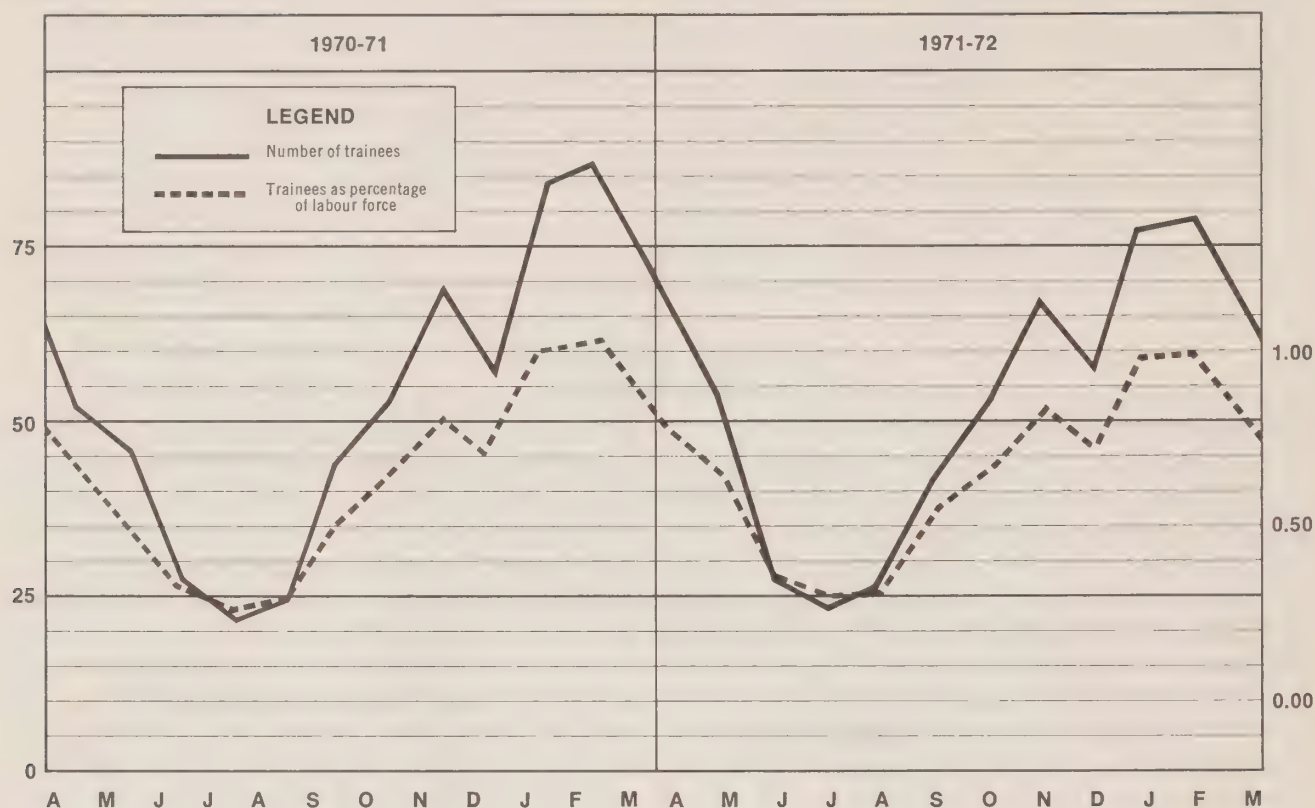
- *Skill courses* for workers requiring additional training before they can enter a trade or occupation;
- *Basic training for skill development (BTSD)* courses for adults without the educational background needed to enter an occupational skill course;
- *Language training* in either of the two official languages for new Canadians and others unable to obtain suitable employment because of insufficient knowledge of English or French;
- *Apprentice training* covering the classroom portion of courses provided in apprenticeship programs operated by the provinces;

Figure 2

CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES ON COURSE EACH MONTH

Number of
trainees
(in thousands)

Trainees as
percentage of
labour force



- *Training-in-industry* programs whereby the department reimburses employers up to 75 per cent of the direct costs incurred in providing training for their employees. This assistance is offered as an incentive to business and industry in the development of improved training programs. Priority is given to training in industry that reduces unemployment, prevents lay-offs or produces trained workers for skills that are in short supply;
- *Management training* for business owners/managers and supervisory personnel is supplied through a series of short packaged courses developed by the department. Implemented through provincial departments of education and sponsored by organizations such as Chambers of Commerce, these courses were used to operate some 1,000 seminars for 17,000 business managers;
- *Interprovincial standards* in 17 trades have been established by co-ordinating provincial programs to facilitate the movement and employment of journeymen from province to province. A total of 35,649 journeymen hold interprovincial "Red

Seals" in those trades where uniform standards of competency have been accepted. This is an increase of 10,000 from 1970-71.

New developments in the Canada Manpower Training Program during 1971-72 included the introduction of two special measures of a temporary nature—one to sponsor additional skill training, including on-the-job instruction, for unemployed workers during the winter months; and the other, a series of demonstration courses to test new methods of providing educational upgrading for adults.

Supplementary training programs to alleviate winter unemployment introduced by the federal government November 1, 1971, included an allocation of \$15 million to supplement regular training for unemployed workers. As a result, training courses were purchased for an additional 13,229 Canada Manpower Centre clients who were without work during the winter months. (Detailed information regarding the special training-on-the-job program is provided in the Special Employment Program section of this report.)

Demonstration projects were undertaken in 14 communities to test, in actual Canada Manpower training courses, the teaching methods developed by the Saskatchewan and Nova Scotia NewStart Corporations in their work with disadvantaged adults.

The Department of Manpower and Immigration co-operated with provincial education authorities in Newfoundland, Prince Edward Island, Nova Scotia, New Brunswick, Manitoba, Saskatchewan, Alberta and the Northwest Territories to demonstrate the effectiveness of NewStart methods by organizing 19 courses for more than 500 unemployed Canada Manpower Centre clients.

In preparation for the demonstration, the program sponsored the attendance of some 60 teachers and teacher aides at a six-week course at the Saskatchewan NewStart Corporation in Prince Albert.

Training methods used in the projects included individualized instruction which permitted each adult to follow his personal program and progress at his own speed; continuous entry and exit, according to each trainee's needs; and basic literacy training and development of skills to deal with everyday problems.

An evaluation of these projects had not been completed at the end of the fiscal year.

The Capital Assistance Program to provide federal grants for the building and equipping of vocational schools, begun in 1961 and continued under the Adult Occupational Training Act 1967, was phased out during the 1971-72 fiscal year.

Under the accelerated payment plan announced in 1970, provinces were to receive outright payments of the balance to which they were still entitled under the program, rather than grants provided on a cost-sharing basis after federal approval of school projects.

Phase-out arrangements call for the provinces to expend the funds on school facilities before the end of March 1975 and to make annual reports of expenditures to the Department of Manpower and Immigration.

Since 1970 a total of \$184 million in phase-out funds has been advanced to the provinces, including the final payment of \$76 million in 1971-72. The total federal investment in training facilities has been more than \$1.1 billion since agreements were originally signed in 1961. (See Appendix 7 for detailed information.)

Canada Manpower Mobility Program

The basic principle of the Canada Manpower Mobility Program is to provide financial assistance for unemployed, underemployed, or about to become unemployed workers that will enable them to relocate in areas closest to their homes where there are suitable job opportunities.

It may be used to help the worker who is without a job because his skill is not required in his own area, or the worker who is underemployed in a job in which his skills are unused or outdated. It can also help the person who needs to improve his earning capacity by attending federally sponsored training courses not offered near his home.

Exploratory grants assist workers seeking employment in the nearest area of job prospects. They cover the worker's transportation costs, living allowances for himself, and financial assistance for his dependants while he is away seeking work.

Relocation grants enable workers to move their dependants and household effects and to re-establish their homes where they have found employment. In 1971-72 an allowance was introduced to enable the spouse of a grant recipient to visit the locality of relocation before the family's move to look for living accommodation and to assess its educational facilities.

Trainee travel grants cover an adult's costs of moving to and from a training centre where he is enrolled in an occupational training course under the Canada Manpower Training Program. A commuting allowance is available, under certain conditions, to help with the daily travel expenses of trainees who are unable to take up temporary residence in the locality of the training centre.

During the 1971-72 fiscal year, \$8,897,072 was expended on the mobility program. This was for relocation of 9,026 families, exploratory grants to 7,784 workers, and travel and commuting assistance to 54,079 trainees. The total number of grants was 70,889. (See Figure 3 and Appendix 8 for detailed information.)

Youth Services

The department maintained a close watch on the employment situation of young workers who, during the year, remained the group most affected by unemployment. Studies were conducted to determine the specific problems and needs of youth and the impact of departmental programs on their employment. The department continued to collaborate with voluntary and community agencies in providing counselling and placement services to disadvantaged, alienated, and hard-to-reach youth.

Increased consultant and specialist services assisted young people in the determination and pursuit of career plans or in obtaining regular, seasonal or part-time employment.

The department administered reciprocal international youth employment movements between Canada and Europe, Australia, New Zealand and Japan. A separate

Figure 3

CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM EXPENDITURES — 1971-72

PROVINCE AND REGION	TYPE OF GRANT				Total \$
	Exploratory \$	Relocation \$	Trainee Travel \$	Commuting Allowance \$	
Newfoundland	18,183	262,117	163,913	51,746	495,959
Prince Edward Island	2,153	24,182	5,035	63,738	95,108
Nova Scotia	23,080	209,336	81,067	222,075	535,558
New Brunswick	9,152	115,622	46,273	191,148	362,195
ATLANTIC	52,568	611,257	296,288	528,707	1,488,820
QUEBEC	210,522	2,291,489	88,920	743,001	3,333,932
ONTARIO	66,402	1,111,577	119,470	503,017	1,800,466
Manitoba	7,491	177,764	66,807	81,399	333,461
Saskatchewan	17,906	426,790	48,626	88,057	581,379
Alberta	10,610	318,350	102,683	62,446	494,089
Northwest Territories	978	784	55,109	—	56,871
PRAIRIE	36,985	923,688	273,225	231,902	1,465,800
British Columbia	30,081	435,596	187,214	113,395	766,286
Yukon Territory	2,967	35,908	2,893	—	41,768
PACIFIC	33,048	471,504	190,107	113,395	808,054
CANADA	399,525	5,409,515	968,010	2,120,022	8,897,072

reciprocal agreement between the governments of Canada and France enabled young trainees to take employment that would improve their vocational and linguistic competence.

Because of the increasing number of students entering the labour market each spring, the department has developed and co-ordinated programs to provide student summer employment, working closely with other federal government departments, provincial and municipal governments, national and local agencies and the private sector.

Canada Manpower Centres found employment for more than 142,000 students. Of these, 63,000 were placed by 119 special CMCs for students, manned by students, which operated during the summer months to serve employers and job seekers. Employers were encouraged to hire students through a national publicity campaign conducted by the department and through "Operation Placement," a program sponsored by the Canadian Chamber of Commerce in which the department participated.

More than 800 Canadian post-secondary students took summer jobs in 11 European countries under the International Student Summer Employment Exchange Program, introduced by the department in the summer of 1971.

Through Operation Retrieval some 12,500 Canadians studying abroad were informed of job and career opportunities at home. Résumés returned to the department by 2,272 students were distributed to 2,000 Canadian employers interested in hiring highly qualified new graduates.

Besides the information and services offered at its regular and student Canada Manpower Centres, the department continued to provide career counselling and assistance in job placement on campus at 98 post-secondary institutions.

Surveys conducted by the department in 1971 showed that 1,192,000 students, of whom 400,000 were at the post-secondary level, entered the summer labour force. Ninety-three per cent of university students and 83 per cent at the community college level

found employment. Hirings in the private sector accounted for 65 per cent of total student hirings; the federal government, 14 per cent; provincial governments, 12 per cent; and municipal governments, 9 per cent.

Services to Disadvantaged Persons

In 1971-72 the Department of Manpower and Immigration shared with the provinces the responsibility for rehabilitation assistance to 17,500 handicapped workers.

Services to 5,909 persons were completed. Of these, more than 4,000 were rehabilitated to regular employment, 428 to sheltered employment and 355 as home-makers. Before rehabilitation it had cost approximately \$4 million annually for the maintenance of this group and their dependants. In the first year of employment their aggregate earnings will total \$16 million.

This assistance was provided under the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act administered by the department through agreements with nine participating provinces. Agreements with the Yukon and Northwest Territories were signed in February 1971. (For detailed information *see* Appendix 9.)

Rehabilitation costs for services to the disabled, including staff salaries, staff training, and development and research, are shared equally with the provinces.

Services supplied by provincial governments, or purchased by them from voluntary agencies, include medical, social and vocational assessment; counselling; restorative services; provision of prostheses; vocational training or upgrading; rehabilitation allowances; work conditioning; and provision of tools, books and equipment necessary for employment.

Twice yearly the department publishes "Rehabilitation in Canada" («La réadaptation au Canada»), a magazine dealing with activities of governments and private agencies working on behalf of the vocationally handicapped.

Programs for Special Groups

During the year the department continued to support national training courses for sheltered workshop personnel and to distribute a directory of the workshops serving handicapped persons in Canada.

Special employment and training programs were provided for occupationally disadvantaged persons such as inmates and ex-inmates of federal correctional institutions and persons of native ancestry in remote areas of the country.

The department actively participated in federal government programs for regional economic development,

providing training, counselling and other manpower services to assist in the social and economic adjustment of workers in these regions.

The application of a wide range of manpower services assisted more than 1,800 retiring military personnel to establish themselves in civilian occupations during the year. Civilian employment assistance for retiring members of the Armed Forces is arranged through a co-operative program with the Department of National Defence.

During the year the department continued to promote the value of the older worker and the experience, skills and dependability he brings to the labour market. Departmental officials conversant with the problems of older workers gave advice and information to other departments, agencies, private groups and associations regarding programs to prepare employees for retirement.

Outreach Projects

The department co-operates with private groups and organizations in a number of voluntary programs for Canadians who are isolated from society and have exceptional difficulty in finding worthwhile employment. Special assistance may include financial support or assistance from field officers to help individuals overcome their employment problems. During the year projects receiving such support from the department included the Gottingen Street Outreach Project in Halifax, a co-operative municipal and regional voluntary group effort to assist an extremely disadvantaged group in the area; the Youth Employment Services (Y.E.S.) program, sponsored by the Toronto Rotary Club, to place disadvantaged non-student youth in rewarding employment; and the Jeanne Mance Youth Clinic, sponsored by the YMCA in Montreal, directed to preparing young people for employment and a place in society.

Client Testing and Counselling

The department's client testing service was re-organized during the year to include additional professional service in the field of manpower counselling.

Continued guidance was provided in the areas of aptitude, interest, skill, achievement and sensory testing used in client counselling at Canada Manpower Centres.

The testing program was monitored during the year through a systematic review of approximately 100,000 test record forms, and several research projects were carried out on new techniques being considered for future use in the counselling program. For example, studies were conducted on the Creative Job Search

Technique being used at several Canada Manpower Centres on an experimental basis.

CJST is a two-session counselling process designed to motivate clients to look for and find employment. The sessions are held in the evening, one week apart. The first covers hiring practices of employers, labour market information and personal résumé writing. This session also includes group counselling to motivate the client and instill positive attitudes towards finding a job. In the second session clients receive individual attention by the Manpower counsellors in polishing their résumés and are paired off to practise mock employment interviews. An average of 75 per cent of the clients who took the CJST course found employment within six weeks.

Federal Public Service Recruitment

The department provides recruitment and referral services in the Administrative Support and Operational Categories to federal departments and agencies which have been delegated staffing authority by the Public Service Commission.

Federal departments and agencies notified this department of 70,451 job vacancies during the year. Applications received by Canada Manpower Centres for employment in the Administrative Support and Operational Categories totalled 155,581, and Centres made 120,570 referrals resulting in 58,489 placements.

Services to Employers

A re-vitalized program to provide Canada Manpower services responsive to the needs of employers, introduced late in the 1970-71 fiscal year, was activated on a national scale during the year under review.

Activities under this program are mostly carried out by direct contact between managers and counsellors from Canada Manpower Centres and local employers. During 1971-72 some 230,837 such visits were made by departmental field staff. Also, numerous visits to national employers, employer organizations, unions and professional associations were made by consultants at regional offices and national headquarters.

Visits are made in an effort to ensure that employers are aware of the full range of the department's services and how they can work to solve specific employment problems in an industry or business. Departmental services available to employers include labour market information to assist in manpower planning; recruitment of skilled workers locally, from other parts of Canada or from abroad; the training or re-training of workers; and assistance in adapting to technological or industrial change.

While the main thrust of the employer program was in the field, comprehensive national guidelines and a monitoring system were developed during the year to assist field management in servicing the demand side of the labour market.

Canada Manpower Adjustment Program

The Canada Manpower Adjustment Program functions as a catalyst to bring management and labour together to solve employment problems created by economic, technological or organizational changes in a company, an industry or an area.

Under the program the department provides technical advice and financial incentives and encourages joint research and planning by labour and management to prepare employees for changes in the company or in the jobs they have with the company. Canada Manpower programs and services, including counselling, placement, training and mobility assistance, are made available to help workers adjust to new conditions. Manpower programs are co-ordinated with the private measures adopted by labour-management agreement.

The federal government shares up to 50 per cent of the cost of manpower assessment or mobility incentive agreements. Provincial governments may also be a party to such agreements and pay a portion of the costs involved in the study.

In the 1971-72 fiscal year, some 120 new Manpower Assessment Incentive Agreements were entered into with management and labour, an increase of 33 per cent over the previous year. These were in a wide range of industrial and service industries covering establishments employing as few as 25 workers and others with as many as 3,000 workers. The agreements covered a total of more than 28,000 workers. (For detailed information see Appendix 10.)

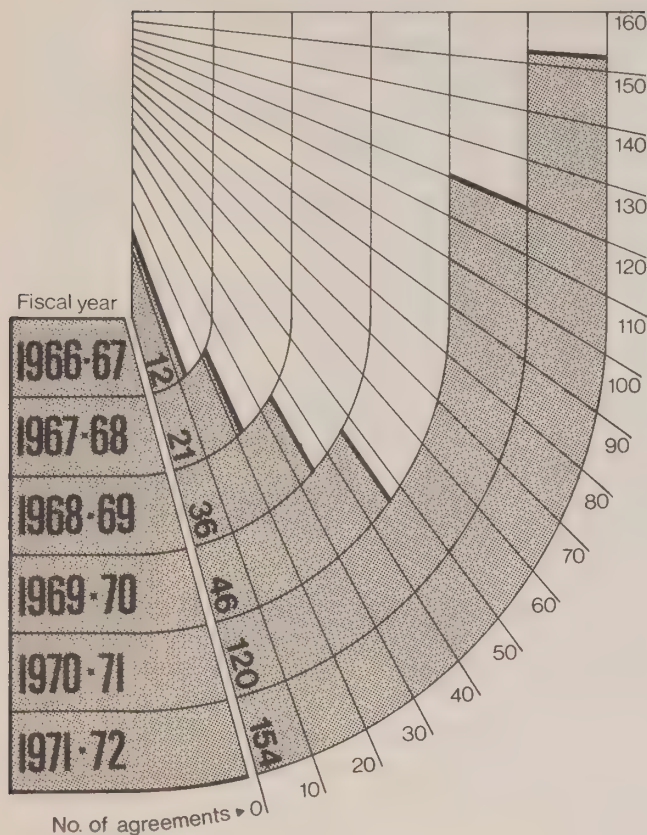
In addition, 34 Manpower Mobility Incentive Agreements were entered into, the same number as in 1970-71 (see Figure 4). Under the program's mobility provision, the federal government pays up to half the employer's cost of moving displaced employees to a branch plant or to employment arranged by him anywhere in Canada.

Canada Manpower Consultative Service officers in the department's regional offices provide technical assistance and arrange for payment of the federal share of manpower adjustment studies.

The federal financial commitment for assessment incentive agreements in 1971-72 exceeded \$320,000; the total cost of mobility incentives is estimated at \$1,000,000. At the end of the year, 118 assessment cases, covering more than 145,000 workers, and 39 mobility cases were still in progress.

Figure 4

CANADA MANPOWER ADJUSTMENT INCENTIVE AGREEMENT 1966-67 TO 1971-72



Industrial Specialization

Industrial specialists at the department's national and regional headquarters maintain close liaison with major companies and employer associations. Their main purpose is to develop and implement special plans designed to apply departmental resources in the most effective way to particular industry-wide manpower adjustment needs.

Through this communication with industry, the department establishes an understanding in the business community of the services it can offer employers, and at the same time the specialist keeps informed of the manpower needs and plans in specific industries.

Impending changes and developments that affect an industry's occupational structure or its manpower requirements are brought to the attention of Canada Man-

power Centres and departmental program administrators to ensure that they will be prepared to provide assistance through the application of manpower programs when the need arises.

Specialists also contribute to a wide variety of inter-departmental committees on subjects ranging from environmental protection and pollution control to the effects of imports on an industry or geographic area.

Agricultural Manpower Program

The Canada Agricultural Manpower Program supplements the normal labour force in areas of high seasonal demand by recruiting and moving temporary workers within Canada and from other countries.

The program embraces a number of components including federal-provincial agreements to develop agricultural manpower, a Caribbean seasonal worker program and the movement of tobacco and potato harvest workers between Canada and the United States.

The Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements provide for cost-sharing of expenses involved in the recruitment and transportation of farm workers for harvest areas. The Agreements also cover the Canada Agricultural Manpower Committee which is responsible for guidance and policy development in connection with agricultural workers. In addition, the Committee is concerned with the adjustment problems encountered by farmers and how departmental programs such as training and mobility can work to solve these problems.

Canada Manpower Centres were responsible for placing some 64,000 workers in agricultural employment during the 1971 harvest season. This included special programs organized in a number of regions such as recruitment of native people to work in the Okanagan and Lethbridge areas, and the movement of workers from northern Ontario, Quebec and the Atlantic provinces to work in harvesting southern Ontario crops.

Some 1,270 Caribbean workers from Jamaica, Trinidad and Tobago, and Barbados entered Canada for employment on 118 farms in Ontario, with the majority arriving for late fall harvest when Canadian students returned to school.

A total of 377 United States harvest workers were employed in the tobacco fields of Ontario during the 1971 season. At the same time the department recruited 883 workers from Quebec and New Brunswick to work in U.S. potato harvesting. These figures represent a decline from 1971 in the number participating in the U.S.-Canada exchange of harvest workers.

IMMIGRATION

The Immigration Division encourages and assists the movement to Canada of immigrants who will be able to establish themselves economically, culturally and socially.

Non-discriminatory and universal immigration policy allows for the recruitment of immigrants with skills required by the Canadian economy, including admission of relatives of Canadian residents, and refugees and non-immigrants whose temporary entry is required on a short-term basis. Enforcement of the Immigration Act involves examination, apprehension, detention or deportation of people, whether immigrants or visitors, whose presence in Canada is, or would be, contrary to national security, public health or general welfare.

Since World War II, Canada has admitted more than 3½ million immigrants, primarily from Great Britain (26.5 per cent), Italy (12.7 per cent), the United States (9.5 per cent), West Germany (8.7 per cent), and The Netherlands (4.9 per cent).

Although these countries are still substantial providers of immigrants, there has been a perceptible change in Canada's immigration pattern since 1967 when universal and objective immigration selection criteria were introduced.

In the fiscal year 1971-72, Canada received 117,568 immigrants (*see* Figures 5 and 6 and Appendix 11). This was a decrease of 27,261 (18.8 per cent) from the previous 12-month period. This reduction was a reflection, in part, of reduced employment opportunities in Canada because of economic conditions. Continuing strong economic conditions in most western European countries were also a factor in reducing emigration from that area. By world area, Europe and Australasia contributed a lower percentage of the total movement in 1971-72 than in the previous year. There was an increased percentage from the Americas, Asia and Africa.

Some 58,268 persons were added to the labour force compared with 75,994 in 1970-71 (*see* Appendix 12). The remainder—those not destined for the labour force—were mostly dependants of immigrants or close relatives sponsored by individuals in Canada. Skilled immigrants continued to fill acute shortages of qualified people in certain areas, thus providing essential services to the Canadian public.

Although the increased output of Canadian institutions of higher learning reduced the demand for immigrants with certain skills, the education, training and experience of others were of invaluable benefit to Canada. In 1971-72 alone, Canada welcomed 987 physicians and surgeons, 55 dentists, 749 medical and dental technicians and 1,538 other professionals in the health services field. Our mining industry attracted 103 mining engineers. As well, immigrants brought more than \$340 million into the Canadian economy.

Refugees

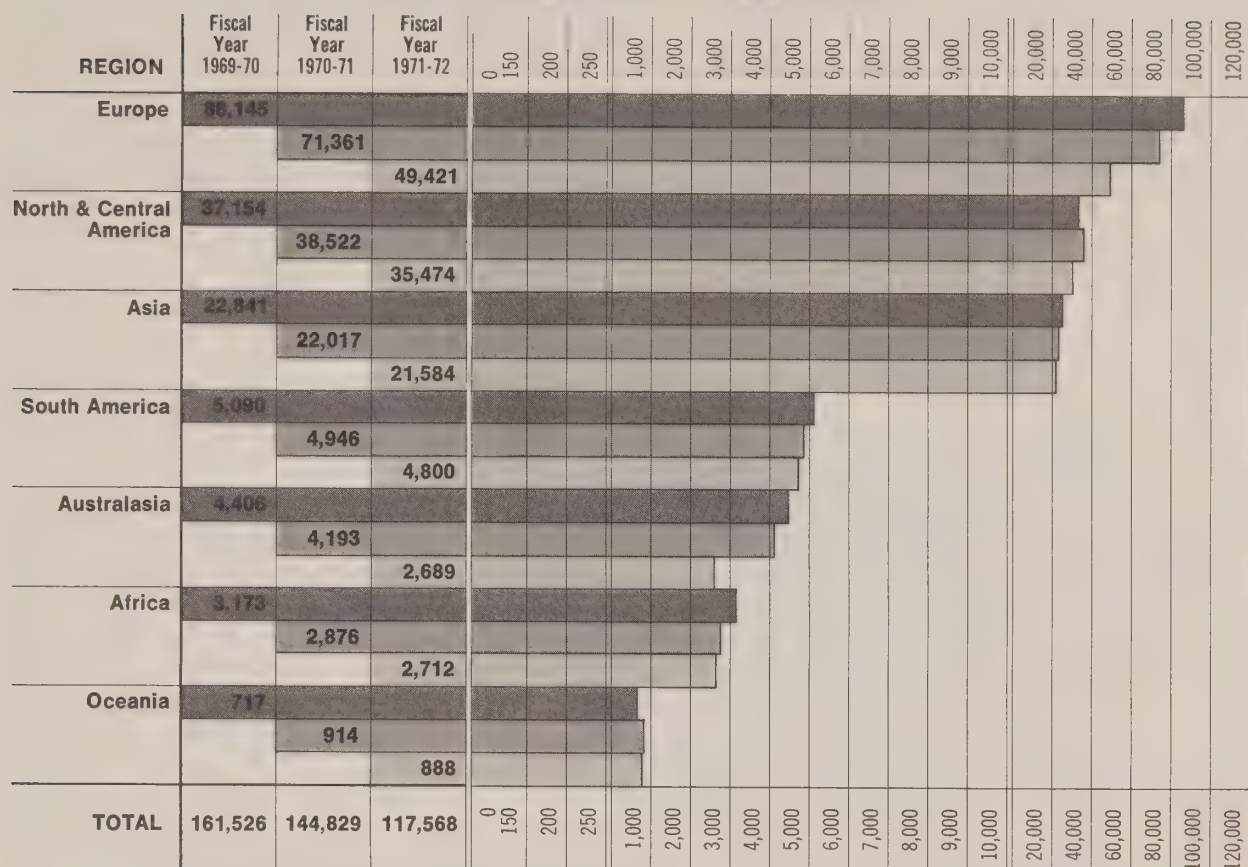
Canada's adoption of the term "refugee," as defined in the 1951 Convention Relating to the Status of Refugees, allows the department flexibility in its refugee resettlement programs to deal with the changing pattern of world refugee problems. For example, some of the usual immigrant assessment criteria may be waived for refugees who are considered able to establish themselves successfully in Canada.

In processing refugees, visa officers make use of the assistance available from departmental resources and that offered by Canadian organizations, agencies or interested citizens. Officers may seek further assistance from the National Interfaith Immigration Committee.

Special arrangements can also be made for refugee groups, such as the 226 Tibetans who have chosen Canada as their new home. The department has provided them with language and skill training which has assisted them in becoming established members of communities across Canada.

Figure 5

WHERE IMMIGRANTS CAME FROM



Foreign Operations

Significant changes in the pattern of overseas operations occurred in 1971-72. Perhaps the most important of these was the continuing increase in immigration from the United States. For the second consecutive year, the United States was our major supplier of immigrants (24,622).

In addition to existing officers in New York, Chicago and San Francisco, plans are under way to post departmental representatives in other United States centres. An immigration office was opened in Buenos Aires.

As a member of the Interdepartmental Committee on External Relations (ICER), this department co-operates with other departments that have major programs abroad. The ICER co-ordinates the policies of all government departments in every country where Canada is represented to make the most effective use of manpower and other resources.

The improvement of the federal government's external operations includes personnel exchanges between major foreign service departments. The Manpower and Immigration Foreign Service Branch, for

example, has three officers presently on loan to the Trade Commissioner Service and expects to exchange an officer with the Department of External Affairs shortly.

In 1971 the Foreign Service helped the Canada Manpower Division find summer employment in western European countries for 826 Canadian students.

For the last three years the Foreign Service Branch, in addition to its primary role of selecting and counselling immigrants, has been responsible for reporting on human resource development policies and programs of other countries, foreign labour market conditions, immigration legislation abroad and immigrant potential. Present projects include analyses of apprenticeship systems in the German automobile industry and improvements in the examination facilities for passengers at international airports abroad.

Non-Immigrants

On January 1, 1972, a new system was put into effect to reduce the volume of documentation required for non-immigrants and thus speed the passage of

travellers through our busy airports and border ports. During the fiscal year, 74,182,136 non-immigrants were admitted to Canada, most of them as visitors.

Visitors Applying in Canada for Immigrant Status

In 1971-72, some 34,690 persons who entered Canada as visitors or for other temporary purposes were granted immigrant status. However, many visitors who apply in Canada for immigrant status do not qualify under Canada's universal immigrant selection

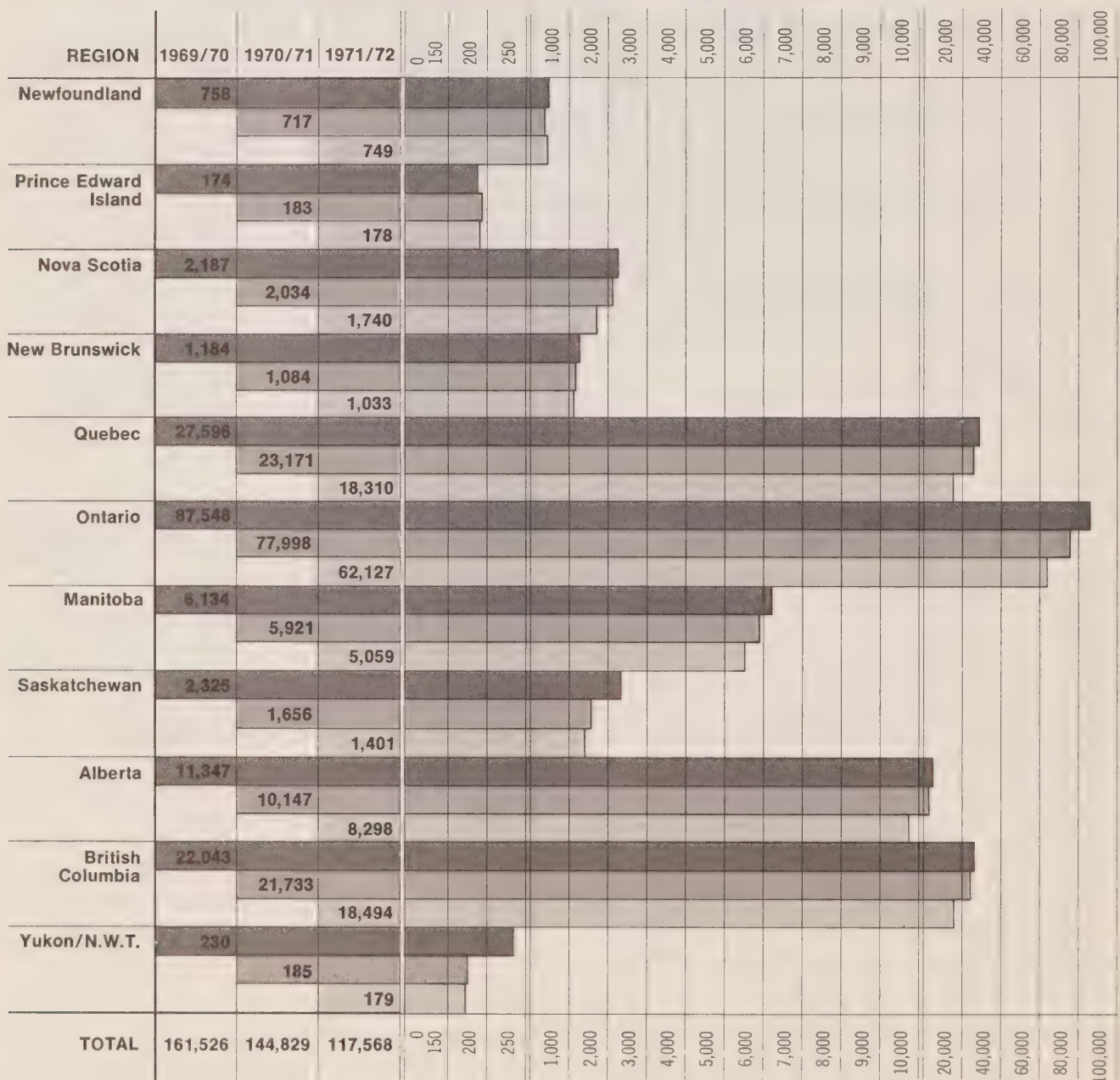
standards and await hearings by special inquiry officers who determine in the presence of the applicant, and his counsel, whether an applicant should be landed or ordered deported.

Appeals

All persons ordered deported have the right to appeal against the order to the independent Immigration Appeal Board. As of March 31, 1972, the Board had a backlog of 9,704 cases.

Figure 6

INTENDED DESTINATION OF IMMIGRANTS



PROGRAM DEVELOPMENT SERVICE

The Program Development Service (PDS) performs a research and development role for the department with an added feedback of evaluation. It provides labour market information for Canada Manpower Centres, other government departments and immigration programs, and measures the social and economic impact of the department's policies.

These responsibilities are assigned to four main branches, under an Assistant Deputy Minister. They are Research, Manpower Information and Analysis, Planning and Evaluation and Training Research and Analysis.

Research Studies and Projects

An important function of the Research Branch is to develop scientific methods of gathering and processing labour market information. Such research, carried on jointly with other government departments, is essential in projecting manpower supply and demand.

Research was continued with regard to professional and highly skilled manpower sources, the characteristics of clients seen in Canada Manpower Centres, the use of data on gross movements (into and out of the labour force), changes in unemployment levels, and the projection of manpower requirements and supplies. Methods were studied to establish a more scientific basis for short-run economic forecasts and to improve the methodology by which these are used to derive manpower forecasts. The cyclical sensitivity of labour force participation by women and youth was studied to give a regional and Canadian profile.

An extensive study of secondary school students was completed, and the final report—"Social and Academic Factors in the Career Decisions of Canadian Youth," (*«Le rôle de l'école et de la société dans le choix d'une carrière chez la jeunesse canadienne»*), by

Professor Raymond Breton—was published. This study was initiated in 1965 by the federal Department of Labour and the provincial departments of education.

Another major study—"Employment in Canadian Hotels and Restaurants" (*«L'emploi dans les hôtels et restaurants du Canada»*)—was made in collaboration with the industry. This report gives the industry a practical basis for assessment and improvement of its use of manpower.

The long-term (longitudinal) study of the social and economic adaptation of immigrants was continued, as were other studies on the integration of Czechoslovak refugees and on the recognition of immigrants' professional and trade qualifications. A new study on the characteristics and experiences of immigrants leaving Canada to return to their former country was jointly initiated with the department's Foreign Service Branch. The immigration data system for assessment, planning and management of selection procedures is being extended to field offices in Canada.

The "Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO) Volume I, Classification and Definitions" (*«Classification canadienne descriptive des professions 1971»*) was completed. Volume II, the Occupational Qualification Requirements, is expected to be available in the winter of 1973.

Work continues on writing and updating occupational monographs and other career counselling publications.

The Computer-Assisted Career Counselling System

One of the major difficulties every career counsellor confronts is that of successfully evaluating two different phenomena. First, the potentialities and career interests of the client must be assessed, and with the aid of various tests this can be done up to a point. The coun-

seller is then expected to make judgments about the employment prospects in all fields relevant to the client's interests and experience; this is often an extremely difficult task.

Anticipating the growing demand for improved counselling services, a small research team has been carrying out a feasibility study of a computerized information retrieval system. The methodology involves combining data on the aptitudes and preferences of individuals with the best available information concerning demand and supply situations in each of the principal occupations—looking ahead perhaps as far as five years. The system is being tested in collaboration with the Public Service Commission.

Currently, and in conjunction with other federal bodies, work has been proceeding on the development of an econometric model capable of supplying labour market data, such as forecasts, in greater occupational and geographic detail.

Research Grants

PDS administers grants for research projects conducted outside the department, but related to departmental programs. Amounts paid in 1971-72 were:

General Manpower and Immigration	
Research Grants	\$ 31,740
Vocational Rehabilitation Research Grants	27,350
Manpower Training Research Program	66,814

The first two are financed entirely by the federal government. Costs of the third program were shared equally by the federal and provincial governments.

Surveys and Reports

An essential part of any program is the continuous evaluation necessary to maintain its flexibility to meet current needs. Such assessment is carried out by the Manpower Information and Analysis Branch.

Two of the department's major programs—Canada Manpower Training Program and Canada Manpower Mobility Program—were assessed by surveys of those assisted by them.

Many of the student employment programs were analyzed by surveys: Operation Retrieval, summer employment and the effectiveness of departmental advertising to encourage it, and the career-oriented employment program for students working for the federal government (requested by the Treasury Board). The most extensive of these involved the analysis of some 20,000 questionnaires to show the success that post-secondary students had in obtaining summer work.

Labour Market Information

Labour market information was greatly augmented in December 1971 by publication of the Quarterly Report on Job Vacancies. The report provides estimates, previously unavailable, of job vacancies—by occupation, industry and location—based on the Canadian Job Vacancy Survey which is conducted by Statistics Canada for the department.* Job Vacancy Survey results are used extensively in the planning and administration of departmental programs.

PDS has economists in 30 districts across the country who provide the department, and others on request, with facts and trends in the economy and labour market. Manpower reviews are published bimonthly in the Quebec, Ontario and Prairie regions, and quarterly in the Atlantic and Pacific regions. These are available to the public.

At the national level, analyses are made of the current employment situation and outlook, including special studies of the job market for students and professional and technical workers. Articles of national interest on manpower problems and labour market developments are published in the quarterly "Canada Manpower Review"/«Revue canadienne de la main-d'œuvre.»

"Career Outlook"/«Perspectives de carrières» booklets are published annually for graduating high school students and freshmen at universities and colleges. They describe the courses offered by universities and community colleges and the career prospects for graduates.

The annual "Director of Employers of New University Graduates"/«Annuaire d'employeurs des nouveaux diplômés d'universités,» which lists employers' requirements for graduates by discipline, is distributed to Canadians graduating from Canadian and foreign universities.

A "Supply and Demand"/«Offre et demande» report of university graduates is prepared for use by counsellors and educators and is also distributed to Canadians at foreign universities to inform them of recent trends in the Canadian labour market. Annual reports on "Requirements and Average Starting Salaries"/«Demande et salaires initiaux moyens» for university and community college graduates help counsellors, graduating students and employers.

A directory of Canada Manpower Centre areas and "Area Profiles"/«Profils de secteurs,» which describe the demographic, labour force, economic and social characteristics of areas served by Canada Manpower

* The collection and technical tabulation of this new monthly information is done by Statistics Canada, but the cost of more than \$3 million over a three-year period was borne by PDS.

Centres, are used by manpower and immigration counsellors in Canada and abroad.

Planning and Evaluation

Fresh ideas for improvements in manpower policies and services can originate anywhere. Many do originate from within PDS and some emerge from the work of the Planning and Evaluation Branch. For example, the Canada Manpower Opportunity Program or Special Services for the Disadvantaged grew out of PDS analyses and observations as well as an awareness of OECD practices. With the help of sophisticated mathematical models, this branch also evaluates the following major departmental programs:

- Canada Manpower Training Program (CMTP)
- Canada Manpower Mobility Program (CMMP)
- the Automated Client Information System (ACIS)
- Canada Manpower Training-on-the-Job Program (CMTJP)
- Local Initiatives Program (L.I.P.)
- annual evaluation of the Manpower Student Summer Employment programs.

The branch also handles other evaluations, such as: forecasts of future demand for manpower training, allocation of CMTP funds in co-operation with other

branches, studies of the poor and disadvantaged, Treasury Board effectiveness studies.

Training Research and Analysis

The Training Research and Analysis Branch is responsible for undertaking research and development activities in the field of adult occupational training provided under the Canada Manpower Training Program. This is to ensure that the large expenditures incurred in training adults are directly related to the needs of the economy and the clients on whose behalf training is being purchased.

Studies relating to the pedagogical, sociological and economic aspects of training have been developed and carried out. Major studies this year include: an analysis of 15 "Red Seal" apprenticeable trades, a survey of instructors in the Canada Manpower Training Program, and a study of reasons for the failure of some trainees to complete courses.

Some federal-provincial research studies, carried out under the terms of Section 10 of the Adult Occupational Training Act, were completed, and several new ones initiated.

Departmental Library

New acquisitions were chosen for their relevance to the department's new programs. Through the interlibrary loan arrangement, 1,073 books were borrowed and 471 were lent.

ADMINISTRATION

The objectives of the Administration Division, headed by an Assistant Deputy Minister, are to increase efficiency, improve management support and effect economies without reducing the level of service to the other divisions of the department. The Division comprises those units responsible for providing professional and technical support to line management: information service, personnel, financial management, data processing, organization and methods, security, and general administrative service.

Personnel Service

Two new annual internal manpower plans, projections for the future within the department, were prepared, the Executive Manpower Plan and the Personnel Administrator Manpower Plan. The Departmental Classification Audit Policy was approved, and a Classification Training Program Manual for the further training of line managers was completed. Substantial work was done on reclassification of Foreign Service personnel.

The departmental Manpower Management Information System was converted to a computer-based system.

Staffing activity in the department increased somewhat from that of previous years to meet the personnel requirements for the special programs. A total of 1,300 full-time continuing employees were recruited to replace 1,118 separations and to fill other vacant positions. These figures compare with a total of 1,039 employees recruited and 903 separations during the previous fiscal year. Seventy-eight (six per cent) of the selections were appealed. The total number of appellants was 163; of these, 41 (25 per cent) had their

appeals upheld. There were 3,308 additions and 2,444 separations of casual employees.

The number of grievances rose substantially from 169 in the previous fiscal year to 496 in the current one. Many, however, were group grievances related to working conditions submitted from approximately 15 centres. Of these, 79 were resolved at the first level, 161 at the second or regional level and 256 at the final or headquarters level.

Bilingualism

More than 2,000 employees in Canada and abroad were involved in the designation of 128 French units and sub-units in which French is used as the main language of work both for internal communications and for relations with other federal departments, agencies and organizations. At the same time, 400 employees received language training courses totalling 2,500 man-weeks of work.

Financial and Management Services

Financial Services was organized as a separate division within Financial and Management Services to bring related areas together under common supervision and to provide greater flexibility. All segments of the division were involved in devising the systems needed to provide financial information related to the special employment programs and to give guidance to field offices.

Management Services, in co-operation with Treasury Board staff and Operations, undertook two projects to establish staffing criteria for CMCs and CICs and the related reporting system, and continued its assistance in the development of the Automated Client Information System. The division has been heavily involved in

the conversion of all departmental forms to a bilingual format and in designing the forms and systems associated with the Local Initiatives and Training-on-the-Job Programs.

Accommodation continues to be one of the major problems facing Administrative Services. The sudden demands created by the special employment programs taxed the ingenuity of all concerned in arranging for space and furnishings quickly so that implementation of the programs would not be delayed.

The division, along with others, provided personnel to assist in the administration of the special programs.

Computer Services Branch

The main thrust of the Branch during the fiscal year was toward the development and implementation of terminal-oriented on line systems and the use of statistical packages in a time-sharing environment. Automated text preparation, first introduced for the Canadian Classification and Dictionary of Occupations, was subsequently adopted by Central Typing Services for the production of manuals, reports and directories.

Special Winter Employment programs (L.I.P., CMTJP) were supported by on line terminal systems. The use of statistical packages such as APL and call 360, which use computers in Toronto via terminals in Ottawa, became a standard mode of operation for Program Development Service.

During the year, two major immigration information systems were introduced that now form part of the over-all data base. The revised CMTP information system was implemented in April 1971, with the first reports being prepared for September.

Information Service

The services offered by the department to Canadians and prospective immigrants were spelled out in inter-related programs.

Major emphasis was on informing the Canadian public about the Manpower side of the department because of the vastness of its programs affecting millions of Canadians. A study showed that nearly half of Canada's population has had contact with a Canada Manpower Centre.

Media relations were improved by assisting newsmen in developing stories, as evidenced by the successful

press coverage of the Local Initiatives Program, and by providing more background briefings to help them write more objective stories.

Liaison between headquarters and the five regional information groups across Canada was strengthened in order to respond more effectively to local media and provide a faster two-way flow of information.

A substantial information program on the wide range of services provided by Canada Manpower Centres continued to be directed to employers and employees.

A number of major advertising campaigns were undertaken in Canada. Among the topics were: the extensive services provided by Canada Manpower Centres; the social, economic and cultural contribution of immigrants; the Local Initiatives Program; summer employment for students and the Canada Manpower Training Program.

Three surveys were conducted to measure the effectiveness of the department's advertising programs and to determine the public's attitude to them, as well as to suggest new methods for future promotional activities.

Eighteen videotape film productions on the department's services were produced for use on television and cable television systems. Three film strips were prepared and distributed to all regions to serve as a counselling tool for employers and employees.

The department displayed 10 exhibits at more than 28 fairs, exhibitions, conventions and career shows in Canada and Europe.

Numerous publications were revised and new ones published. Immigration literature—booklets and fact sheets in English and French, and foreign languages—describes current economic and social conditions in Canada. Manpower publications explain how the department's services can assist employers and employees.

Information Service continued to produce staff magazines and newsletters covering topics of interest to headquarters and field personnel.

The department invites foreign journalists to report firsthand on the Canadian scene to ensure that prospective immigrants are aware of current conditions in this country. Cross-Canada tours were arranged for five journalists representing large-circulation publications in four countries: France, Belgium, The Netherlands and West Germany.

APPENDIX 1

STATEMENT OF EXPENDITURES—1971-72
(\$000's)

	H.Q.	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Que.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	Yukon	N.W.T.	Total
Departmental Administration..	9,538	—	—	763	—	883	991	790	—	—	727	—	—	13,692
Development & Utilization of Manpower														
Operation & Maintenance..	5,345	6,803	2,159	10,928	8,506	77,280	75,424	7,610	6,129	16,014	18,982	711	609	236,500
Grants.....	—	11,149	3,322	34,518	13,391	121,001	65,607	29,784	14,597	10,994	33,946	329	810	339,448*
Immigration....	7,864	126	15	586	444	3,833	6,195	526	177	638	2,253	—	—	22,657
Program Development Service														
Operation & Maintenance..	6,127	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6,127
Grants.....	176	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	176
TOTAL....	29,050	18,078	5,496	46,795	22,341	202,997	148,217	38,710	20,903	27,646	55,908	1,040	1,419	618,600

*This figure includes an item of \$15,404 for Capital Assistance carried forward from 1970-71.

APPENDIX 2

CANADA MANPOWER TRAINING-ON-THE-JOB PROGRAM

Characteristics of Employers

Size of company (No. of employees)	No. of contracts approved as percentage of total
Fewer than 10.....	68
10 to 49.....	22
50 or more.....	10
	100%

PERCENTAGE DISTRIBUTION		
Industry group	No. of trainees	Federal contribution
Manufacturing.....	56	48
Trade.....	15	17
Service*.....	12	12
Other.....	17	23
	100%	100%

*The service industry includes education and related services; health and welfare services; religious organizations; motion picture and recreational services; and services to business management.

APPENDIX 3
CANADA MANPOWER TRAINING-ON-THE-JOB PROGRAM
General Characteristics of Trainees

Sex: Males 71%	Females 29%		
Marital status: Single 61.8%	Married 34.8%	Other 3.4%	
Age: 24 years or under	Males 64.3%	Females 61.2%	
25 to 30 years	Males 16.4%	Females 12.2%	
31 years or over	Males 19.3%	Females 26.6%	
Years of education: Fewer than 8	11.3%		
8 to 13	81.0%		
14 and more	7.7%		
No. of persons referred to employers:	72,570		
No. of trainees hired by employers:	43,948		

APPENDIX 4
CANADA MANPOWER CENTRES
April 1971—March 1972

Province and Region	Vacancies Reported*	Placements*	Casual Placements†	Referrals	Client Registrations Received
Newfoundland.....	27,046	21,525	2,046	35,256	68,424
Prince Edward Island.....	8,478	7,841	2,171	10,496	16,135
Nova Scotia.....	48,572	38,211	14,265	76,667	133,827
New Brunswick.....	35,889	28,690	5,420	49,830	105,400
ATLANTIC.....	119,985	96,267	23,902	172,249	323,786
QUEBEC.....	278,853	209,793	21,356	438,807	862,198
ONTARIO.....	466,548	348,810	123,488	809,779	1,271,710
Manitoba.....	52,217	35,970	23,424	81,420	147,774
Saskatchewan.....	30,169	21,146	14,037	61,447	109,764
Alberta.....	97,112	65,505	19,639	171,049	246,805
Northwest Territories.....	3,211	2,362	446	5,198	5,873
PRAIRIE.....	182,709	124,983	57,546	319,114	510,216
British Columbia.....	150,998	120,436	65,094	263,100	468,040
Yukon Territory.....	2,352	2,140	337	3,092	4,458
PACIFIC.....	153,350	122,576	65,431	266,192	472,498
CANADA.....	1,201,445	902,429	291,723	2,006,141	3,440,408

*Excludes vacancies for, and placements of, casual workers.

†Casual placements are those for which the duration of the job is one week or less. The figures in this column represent the number of man-days involved in casual placements, not the actual number of placements.

SOURCE: MAN 751, Department of Manpower and Immigration.

APPENDIX 5
CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
Number of Clients Enrolled—1971-72

Province, Region	Public and Private Institutions					Enrolment		Enrolment In		
	Skill Training	Language Training	Basic Educational Upgrading	Apprentice Training	Training in Industry	Total Enrolment	Full-time	Part-time	Regular Program	Supplementary Training Program
Newfoundland	6,057	1	2,550	988	1,046	10,642	10,621	21	10,007	635
Prince Edward Island . . .	3,778	2	929	149	263	5,121	5,008	113	5,000	121
Nova Scotia	6,150	48	2,746	2,293	1,258	12,495	12,325	170	11,908	587
New Brunswick	6,073	1	3,756	2,946	1,220	13,996	12,834	1,162	12,888	1,108
ATLANTIC	22,058	52	9,981	6,376	3,787	42,254	40,788	1,466	39,803	2,451
QUEBEC	70,467	4,045	36,052	8,837	6,723	126,124	86,427	39,697	121,406	4,718
ONTARIO	19,197	6,743	17,554	13,441	13,682	70,617	69,786	831	68,056	2,561
Manitoba	3,438	279	2,225	1,707	2,657	10,306	10,302	4	10,184	122
Saskatchewan	4,166	48	1,760	1,257	512	7,743	7,666	77	6,688	1,055
Alberta	4,325	465	2,773	8,873	1,157	17,593	17,581	12	17,068	525
Northwest Territories . . .	196	—	223	—	61	480	480	—	440	40
PRAIRIE	12,125	792	6,981	11,837	4,387	36,122	36,029	93	34,380	1,742
British Columbia	19,291	895	3,460	5,662	2,922	32,230	24,738	7,492	30,525	1,705
Yukon Territory	690	—	96	—	19	805	505	300	753	52
PACIFIC	19,981	895	3,556	5,662	2,941	33,035	25,243	7,792	31,278	1,757
CANADA	143,828	12,527	74,124	46,153	31,520	308,152	258,273	49,879	294,923	13,229

APPENDIX 6
CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
EXPENDITURES* 1971-72

Province	Purchases	Allowances	Total
Newfoundland	\$ 5,498,815	\$ 6,470,826	\$ 11,969,641
Prince Edward Island	1,747,866	2,333,279	4,081,145
Nova Scotia	6,825,985	9,521,983	16,347,968
New Brunswick	6,331,534	8,046,338	14,377,872
ATLANTIC	20,404,200	26,372,426	46,776,626
QUEBEC	58,262,248	55,949,555	114,211,803
ONTARIO	55,308,198	45,316,436	100,624,634
Manitoba	4,054,290	5,935,838	9,990,128
Saskatchewan	4,175,946	5,589,459	9,765,405
Alberta	12,507,737	9,926,926	22,434,663
Northwest Territories	450,584	259,429	710,013
PRAIRIE	21,188,557	21,711,652	42,900,209
British Columbia	11,316,493	11,696,564	23,013,057
Yukon Territory	623,819	286,563	910,382
PACIFIC	11,940,312	11,983,127	23,923,439
CANADA	\$167,103,515	\$161,333,196	\$328,436,711

*Federal payments including private schools and training in industry.

APPENDIX 7

CAPITAL ASSISTANCE PAYMENTS—1971-72

Province	Total Entitlement: 1961-62 to 1971-72	Prior to the Accelerated Phase-out: 1961-62 to 1970-71*	Accelerated Phase-out	
			1970-71*	1971-72
Newfoundland.....	\$ 35,063,200	\$ 22,397,806	\$ 8,535,000	\$ 4,130,394
Prince Edward Island	7,100,000	4,077,438	2,145,000	877,562
Nova Scotia.....	51,391,200	41,237,645	6,000,000	4,147,663†
New Brunswick.....	42,811,200	33,018,256	4,896,000	4,896,944
Quebec.....	373,940,800	296,288,910	49,150,000	28,501,890
Ontario.....	349,506,400	349,506,400	—	—
Manitoba.....	56,646,400	30,914,521	13,000,000	12,731,879
Saskatchewan.....	58,291,200	40,253,817	10,336,000	7,701,383
Alberta.....	79,203,200	79,093,342	109,858	—
British Columbia.....	90,122,400	64,521,235	13,000,000	12,601,080†
Northwest Territories	1,359,200	70,444	800,000	488,756
Yukon Territory.....	957,820	957,820	—	—
TOTAL.....	\$1,146,393,020	\$962,337,634	\$107,971,858	\$ 76,077,551†

*Up to February, 1971, payments were on a shared-cost basis, whereby the federal government paid up to 75% of the provincial costs incurred. After that date, the balances of entitlement were on a non-shared basis with the federal government paying 100% of provincial costs.

†A balance of entitlement amounting to \$5,892 is still outstanding for Nova Scotia; for British Columbia, a final balance of entitlement amounting to \$85 is to be disregarded by mutual agreement.

APPENDIX 8

CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM

Number of Grants Authorized
1971-72

Province and Region	Type of Grant			
	Exploratory	Relocation	Trainee Travel	Total
Newfoundland.....	244	447	4,392	5,083
Prince Edward Island.....	32	41	1,543	1,616
Nova Scotia.....	363	293	4,909	5,565
New Brunswick.....	225	228	4,129	4,582
ATLANTIC.....	864	1,009	14,973	16,846
QUEBEC.....	4,159	3,975	13,066	21,200
ONTARIO.....	1,815	1,893	9,464	13,172
Manitoba.....	111	339	2,177	2,627
Saskatchewan.....	252	593	2,975	3,820
Alberta.....	173	456	4,658	5,287
Northwest Territories.....	—	—	248	248
PRAIRIE.....	536	1,388	10,058	11,982
British Columbia.....	410	761	6,518	7,689
Yukon Territory.....	—	—	—	—
PACIFIC.....	410	761	6,518	7,689
CANADA.....	7,784	9,026	54,079	70,889

APPENDIX 9

FEDERAL-PROVINCIAL REHABILITATION PROGRAM
PAYMENTS TO THE PROVINCES—1971-72

Newfoundland.....	\$ 43,164
Prince Edward Island.....	14,329
Nova Scotia.....	218,216
New Brunswick.....	68,389
Ontario.....	3,437,417
Manitoba.....	788,610
Saskatchewan.....	721,645
Alberta.....	503,957
British Columbia.....	250,257
Northwest Territories.....	4,813
CANADA.....	\$6,050,797
Claims from previous year settled in 1971-72.....	\$ 449,203
	\$6,500,000

APPENDIX 10

CANADA MANPOWER CONSULTATIVE SERVICE
Summary of Manpower Incentive Agreements

Showing cost and number of workers affected by Region and for Canada
since the application of the Manpower Adjustment Program in February, 1965

Region	No. of Assessment Agree- ments	Total Cost of Agree- ments*	Federal Contri- bution*	No. of Workers Affected	No. of Mobility Agree- ments	Total Cost*	Federal Contribution*	No. Moved	
								Workers	Dependents
COMPLETED PROGRAMS									
Atlantic.....	16	\$206,009	\$102,943	5,116	2	\$ 2,731	\$ 1,366	15	20
Quebec.....	75	438,588	199,648	54,236	34	126,975	62,024	263	605
Ontario.....	66	132,586	65,792	16,984	17	67,724	33,853	71	131
Prairie.....	6	40,087	20,044	1,705	2	1,337	668	3	4
Pacific.....	13	58,947	29,418	12,300	2	30,171	15,084	62	138
TOTAL.....	176	876,217	417,845	90,341	57	228,938	112,995	414	898
*Amounts subject to change pending receipt of final claims.									
PROGRAMS IN PROGRESS									
Atlantic.....	23	262,050	111,000	12,502	—	—	—	—	—
Quebec.....	54	729,000	301,524	100,342	13	—	50% of cost	—	—
Ontario.....	30	221,000	112,500	25,570	13	—	50% of cost	—	—
Prairie.....	5	15,000	7,500	975	4	—	50% of cost	—	—
Pacific.....	6	33,300	15,650	6,010	9	—	50% of cost	—	—
TOTAL.....	118	1,260,350	548,174	145,399	39	—	50% of cost	—	—

SOURCE: Canada Manpower Consultative Service records, April 1, 1972.

APPENDIX 11

PRINCIPAL COUNTRIES OF LAST PERMANENT RESIDENCE OF
IMMIGRANTS COMING TO CANADA

	Fiscal Year 1970-71	Fiscal Year 1971-72
EUROPE		
— Britain.....	24,299	15,129
— Portugal.....	8,246	9,019
— Italy.....	7,968	5,311
— Greece.....	6,316	4,235
— Yugoslavia.....	5,055	2,566
— France.....	4,218	2,786
— Germany.....	3,877	2,104
— Others.....	11,382	8,271
Total for Europe.....	71,361	49,421
NORTH AND CENTRAL AMERICA		
— U.S.A.....	25,009	24,622
— Trinidad-Tobago.....	4,945	3,779
— Jamaica.....	4,611	3,572
— Barbados.....	849	593
— Others.....	3,108	2,908
Total for North and Central America.....	38,522	35,474
ASIA		
— India.....	5,846	5,022
— China (incl. Hong Kong).....	5,549	5,097
— Philippines.....	3,449	4,135
— Lebanon.....	1,281	845
— Pakistan.....	1,020	983
— Others.....	4,872	5,502
Total for Asia.....	22,017	21,584
SOUTH AMERICA		
— Guyana.....	2,169	2,263
— Uruguay.....	531	285
— Brazil.....	493	398
— Argentina.....	299	281
— Others.....	1,454	1,573
Total for South America.....	4,946	4,800
AUSTRALASIA		
— Australia.....	3,324	2,091
— New Zealand.....	865	595
— Others.....	4	3
Total for Australasia.....	4,193	2,689
AFRICA		
— Egypt.....	908	638
— South Africa, Rep.....	641	650
— Kenya.....	254	294
— Morocco.....	236	108
— Others.....	837	1,022
Total for Africa.....	2,876	2,712
OCEANIA		
— Fiji Islands.....	726	757
— Others.....	188	131
Total for Oceania.....	914	888
GRAND TOTAL.....	144,829	117,568

APPENDIX 12

IMMIGRATION TO CANADA BY (INTENDED) OCCUPATIONAL GROUPS

	Fiscal Year 1970-71	Fiscal Year 1971-72
Destined for the Labour Force		
Managerial.....	3,244	3,532
Professional and Technical.....	21,561	15,708
Clerical.....	12,201	9,072
Commercial and Financial.....	2,953	2,404
Service and Recreation.....	7,562	6,179
Transport and Communication.....	811	746
Agriculture.....	2,273	2,082
Logging.....	87	56
Fishing, Trapping and Hunting.....	25	21
Mining and Quarrying.....	246	214
Manufacturing, Mechanical and Construction.....	21,245	15,045
Labourers.....	1,604	1,233
Others.....	2,182	1,976
Total.....	75,994	58,268
Not Destined for the Labour Force		
Wives.....	24,884	20,823
Children.....	33,869	28,985
Fiancés or Fiancées.....	886	787
Students (18 and over).....	3,311	3,008
Others.....	5,885	5,697
Total.....	68,835	59,300
GRAND TOTAL.....	144,829	117,568

APPENDICE 12
IMMIGRATION AU CANADA, PAR GROUPES PROFESSIONNELS
(EMPLOI PROJETÉ)

Année financière 1971-72	Année financière 1970-71	
<i>Les actifs</i>		
3,532	3,244	Administration.....
15,708	21,561	Professions libérales et techniques.....
9,072	12,201	Emplois de bureaux.....
2,404	2,953	Commerce et finances.....
6,179	7,562	Services et loisirs.....
746	811	Transport et communications.....
2,082	2,273	Agriculture.....
56	87	Abattage.....
21	25	Pêche, chasse et piégeage.....
214	246	Mines et carrières.....
15,045	21,245	Fabrication, mécanique et construction.....
1,233	1,604	Manoeuvres.....
1,976	2,182	Autres.....
58,268	75,994	Total.....
<i>Les inactifs</i>		
20,823	24,884	Epouses.....
28,985	33,869	Enfants.....
787	886	Fiancés ou fiancées.....
3,008	3,311	Etudiants (18 ans et plus).....
5,697	5,885	Autres.....
59,300	68,835	Total.....
117,568	144,829	GRAND TOTAL.....

APPENDICE II PRINCIPAUX PAYS DE DERNIÈRE RÉSIDENCE DES IMMIGRANTS VENUS AU CANADA

Année financière	Année financière	
1971-72	1970-71	
EUROPE		
Grande-Bretagne	24,299	15,129
Portugal	8,246	9,019
Italie	7,968	5,311
Grèce	6,316	4,235
Yougoslavie	5,055	2,566
France	4,218	2,786
Allemagne	3,877	2,104
Autres	11,382	8,271
Total pour l'Europe	71,361	49,421
AMÉRIQUE DU NORD ET AMÉRIQUE CENTRALE		
E.-U.	25,009	24,622
Trinité et Tobago	4,945	3,779
Jamaïque	4,611	3,572
Barbade	849	593
Autres	3,108	2,908
Total pour l'Amérique du nord et l'Amérique centrale	38,522	35,474
ASIE		
Inde	5,846	5,022
Chine (y compris Hong Kong)	5,549	5,097
Philippines	3,449	4,135
Liban	1,281	845
Pakistan	1,020	983
Autres	4,872	5,502
Total pour l'Asie	22,017	21,584
AMÉRIQUE DU SUD		
Guyane	2,169	2,263
Uruguay	531	285
Brsil	493	398
Argentine	299	281
Autres	1,454	1,573
Total pour l'Amérique du Sud	4,946	4,800
AUSTRALASIE		
Australie	3,324	2,091
Nouvelle-Zélande	865	595
Autres	4	3
Total pour l'Australasie	4,193	2,689
AFRIQUE		
Egypte	908	638
République d'Afrique du Sud	641	650
Kenya	254	294
Maroc	236	108
Autres	837	1,022
Total pour l'Afrique	2,876	2,712
Océanie		
Iles Fidji	726	757
Autres	188	131
Total pour l'Océanie	914	888
TOTAL GLOBAL	144,829	117,568

APPENDICE 9 PROGRAMME FÉDÉRAL-PROVINCIAL DE RÉADAPTATION Versements aux provinces—1971-1972

Terre-Neuve.....	\$ 43,164
Ile-du-Prince-Édouard.....	14,329
Nouvelle-Écosse.....	218,216
Nouveau-Brunswick.....	68,389
Ontario.....	3,437,417
Manitoba.....	788,610
Saskatchewan.....	721,645
Alberta.....	503,957
Colombie-Britannique.....	250,257
Yukon et T.N.-O.....	4,813
TOTAL.....	\$6,050,797
Réclamations antérieures réglées en 1971-1972.....	\$ 449,203
	\$6,500,000

APPENDICE 10 SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA Sommaire des accords d'encouragement aux études de main-d'oeuvre

Indique le coût et le nombre des travailleurs par région et pour le Canada, depuis la mise en oeuvre du Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre du Canada, en février 1965

Nombre de personnes déplacées	Personnes à charge	Région	Nombre d'accords	Coût total des accords	Contri- tion fédérale	Nombre de tra- vailleurs touchés	Nombre d'accords de mobilité	Coût total	Contribution fédérale	Tra- vailleurs
----------------------------------	-----------------------	--------	---------------------	---------------------------	-----------------------------	---	---------------------------------------	---------------	--------------------------	-------------------

20	605	Québec.....	16	\$206,009	\$102,943	5,116	2	\$ 2,731	\$ 1,366	15
138	131	Ontario.....	75	438,588	199,648	54,236	34	126,975	62,024	263
4	4	Prairies.....	66	132,586	65,792	16,984	17	67,724	33,853	71
898	414	Pacifique.....	6	40,087	20,044	1,705	2	1,337	668	62
23	54	Total.....	13	58,947	29,418	12,300	2	30,171	15,084	138
262,050	729,000	PROGRAMMES EN COURS:	176	876,217	417,845	90,341	57	228,938	112,995	414
111,000	301,524	Atlantique.....	23	262,050	111,000	12,502	—	—	—	—
100,342	112,500	Québec.....	30	729,000	301,524	100,342	13	126,975	62,024	263
25,570	15,000	Ontario.....	66	132,586	65,792	16,984	17	67,724	33,853	71
7,500	33,300	Prairies.....	6	40,087	20,044	1,705	2	1,337	668	62
15,650	33,300	Pacifique.....	13	58,947	29,418	12,300	2	30,171	15,084	138
548,174	1,260,350	Total.....	176	876,217	417,845	90,341	57	228,938	112,995	414
145,399	301,524	PROGRAMMES ACHÉVÉS:	16	\$206,009	\$102,943	5,116	2	\$ 2,731	\$ 1,366	15
6,010	112,500	Atlantique.....	23	262,050	111,000	12,502	—	—	—	—
975	729,000	Québec.....	30	729,000	301,524	100,342	13	126,975	62,024	263
4	15,000	Ontario.....	66	132,586	65,792	16,984	17	67,724	33,853	71
9	33,300	Prairies.....	6	40,087	20,044	1,705	2	1,337	668	62
39	33,300	Pacifique.....	13	58,947	29,418	12,300	2	30,171	15,084	138
—	1,260,350	Total.....	176	876,217	417,845	90,341	57	228,938	112,995	414
—	301,524	PROGRAMMES EN COURS:	16	\$206,009	\$102,943	5,116	2	\$ 2,731	\$ 1,366	15
—	111,000	Atlantique.....	23	262,050	111,000	12,502	—	—	—	—
—	100,342	Québec.....	30	729,000	301,524	100,342	13	126,975	62,024	263
—	25,570	Ontario.....	66	132,586	65,792	16,984	17	67,724	33,853	71
—	7,500	Prairies.....	6	40,087	20,044	1,705	2	1,337	668	62
—	15,650	Pacifique.....	13	58,947	29,418	12,300	2	30,171	15,084	138
—	548,174	Total.....	176	876,217	417,845	90,341	57	228,938	112,995	414

SOURCE: Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada, le 31 mars 1972.

VERSEMENT DES SUBVENTIONS D'ÉQUIPEMENT—1971-1972

APPENDICE 7

Province	Total des subventions: 1961-62 à 1971-72	Antérieurement au retrait graduel accéléré 1961-62 à 1971-72	Retrait graduel accéléré 1970-71	1971-72*
Terre-Neuve.....	\$ 35,063,200	\$ 22,397,806	\$ 8,535,000	\$ 4,130,394
Ile-du-Prince-Édouard.....	7,100,000	4,077,438	2,145,000	877,562
Nouvelle-Écosse.....	51,391,200	41,237,645	6,000,000	4,147,663†
Nouveau-Brunswick.....	42,811,200	33,018,256	4,896,000	4,896,944
Québec.....	373,940,800	296,288,910	49,150,000	28,501,890
Ontario.....	349,506,400	349,506,400	—	—
Manitoba.....	56,646,400	30,914,521	13,000,000	12,731,879
Saskatchewan.....	58,291,200	40,253,817	10,336,000	7,701,383
Alberta.....	79,203,200	79,093,342	109,858	—
Colombie-Britannique.....	90,122,400	64,521,235	13,000,000	12,601,080
Territoires du Nord-Ouest.....	1,359,200	70,444	800,000	488,756
Yukon.....	957,820	957,820	—	—
CANADA.....	\$1,146,393,020	\$962,337,634	\$107,971,858	\$76,077,551

*Jusqu'en février 1971, les versements étaient partagés, le gouvernement fédéral y affectant 75% des dépenses provinciales. Après cette date, le partage a été interrompu et le gouvernement fédéral prenait à sa charge la totalité du coût attribué aux provinces.

†Un solde créditeur de \$5,892 existe en faveur de la Nouvelle-Écosse. Un solde créditeur en faveur de la Colombie-Britannique a été abandonné après entente entre les parties.

APPENDICE 8

PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Nombre de subventions autorisées 1971-1972

Province, Région	Voyage de stagiaire	Prospection	Déplacement	Total
Terre-Neuve.....	244	447	4,392	5,083
Ile-du-Prince-Édouard.....	32	41	1,543	1,616
Nouvelle-Écosse.....	363	293	4,909	5,565
Nouveau-Brunswick.....	225	228	4,129	4,582
ATLANTIQUE.....	864	1,009	14,973	16,846
QUÉBEC.....	4,159	3,975	13,066	21,200
ONTARIO.....	1,815	1,893	9,464	13,172
Manitoba.....	111	339	2,177	2,627
Saskatchewan.....	252	593	2,975	3,820
Alberta.....	173	456	4,658	5,287
Territoires du Nord-Ouest.....	—	—	248	248
PRAIRIES.....	536	1,388	10,058	11,982
Colombie-Britannique.....	410	761	6,518	7,689
Yukon.....	—	—	—	—
PACIFIQUE.....	410	761	6,518	7,689
CANADA.....	7,784	9,026	54,079	70,889

PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA
APPENDICE 5
 Nombre de clients inscrits—1971-1972

Province, région	Institutions publiques et privées					Inscriptions aux				
	Cours de métiers	Cours de langue	Cours de perfectionnement	Cours d'appren- tissage	Formation dans l'indus- trie	Inscrip- tions totales	Plein temps	Temps partiel	Cours réguliers	Cours spéciaux pour chômeurs
Terre-Neuve.....	6,057	1	2,550	988	1,046	10,642	10,621	21	10,007	635
Ile-du-Prince-Édouard.....	3,778	2	929	149	263	5,121	5,008	113	5,000	121
Nouvelle-Écosse.....	6,150	48	2,746	2,293	1,258	12,495	12,325	170	11,908	587
Nouveau-Brunswick.....	6,073	1	3,756	2,946	1,220	13,996	12,834	1,162	12,888	1,108
ATLANTIQUE.....	22,058	52	9,981	6,376	3,787	42,254	40,788	1,466	39,803	2,451
QUÉBEC.....	70,467	4,045	36,052	8,837	6,723	126,124	86,427	39,697	121,406	4,718
ONTARIO.....	19,197	6,743	17,554	13,441	13,682	70,617	69,786	831	68,056	2,561
Manitoba.....	3,438	279	2,225	1,707	2,657	10,306	10,302	4	10,184	122
Saskatchewan.....	4,166	48	1,760	1,257	512	7,743	7,666	77	6,688	1,055
Alberta.....	4,325	465	2,773	8,873	1,157	17,593	17,581	12	17,068	525
Territoires du Nord- Ouest.....	196	—	223	—	61	480	480	—	440	40
PRAIRIES.....	12,125	792	6,981	11,837	4,387	36,122	36,029	93	34,380	1,742
Colombie-Britannique.....	19,291	895	3,460	5,662	2,922	32,230	24,738	7,492	30,525	1,705
Yukon.....	690	—	96	—	19	505	605	300	753	52
PACIFIQUE.....	19,981	895	3,556	5,662	2,941	33,035	25,243	7,792	31,278	1,757
CANADA.....	143,828	12,527	74,124	46,153	31,520	308,152	258,273	49,879	294,923	13,229

APPENDICE 6
FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES
DÉPENSES* POUR L'ANNÉE 1971-1972

Province et région	Versements du gouvernement fédéral		
	Formation	Allocations	Total
Terre-Neuve.....	\$ 5,498,815	\$ 6,470,826	\$ 11,969,641
Ile-du-Prince-Édouard.....	1,747,866	2,333,279	4,081,145
Nouvelle-Écosse.....	6,825,985	9,521,983	16,347,968
Nouveau-Brunswick.....	6,331,534	8,046,338	14,377,872
ATLANTIQUE.....	20,404,200	26,372,426	46,776,626
QUÉBEC.....	58,262,248	55,949,555	114,211,803
ONTARIO.....	55,308,198	45,316,436	100,624,634
Manitoba.....	4,054,290	5,935,838	9,990,128
Saskatchewan.....	4,175,946	5,589,459	9,765,405
Alberta.....	12,507,737	9,926,926	22,434,663
T.-N.-O.....	450,584	259,429	710,013
PRAIRIES.....	21,188,557	21,711,652	42,900,209
Colombie-Britannique.....	11,316,493	11,696,564	23,013,057
Yukon.....	623,819	286,563	910,382
PACIFIQUE.....	11,940,312	11,983,127	23,923,439
CANADA.....	\$167,103,515	\$161,333,196	\$328,436,711

*Comprendent les versements faits aux écoles privées et à la formation dans l'industrie.

APPENDICE 3 PROGRAMME DE FORMATION EN COURS D'EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA Particularités générales des stagiaires

Sexe: Hommes 71% Femmes 29%	
Etat matrimonial: Célibataire 61.8%; Mariés 34.8%; Autres 3.4%	
Âge: 24 ans ou moins	Hommes 64.3%
25 à 30 ans	Hommes 16.4%
31 ans et plus	Hommes 19.3%
Années de scolarité:	Moins de 8
	11.3%
	De 8 à 13 ans
	81.8%
	14 ans et plus
	7.7%
Nombre de personnes présentes aux employeurs: 72,570	
Nombre de stagiaires embauchés: 43,948	

APPENDICE 4 CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA avril 1971-mars 1972

Province et région	Postes déclarés vacants*	Placements*	Placements temporaires†	Présentations	Inscriptions de clients
Terre-Neuve.....	27,046	21,525	2,046	35,256	68,424
Ile-du-Prince-Édouard.....	8,478	7,841	2,171	10,496	16,135
Nouvelle-Écosse.....	48,572	38,211	14,265	76,667	133,827
Nouveau-Brunswick.....	35,889	28,690	5,420	49,830	105,400
ATLANTIQUE.....	119,985	96,267	23,902	172,249	323,786
QUÉBEC.....	278,853	209,793	21,356	438,807	862,198
ONTARIO.....	466,548	348,810	123,488	809,779	1,271,710
Manitoba.....	52,217	35,970	23,424	81,420	147,774
Saskatchewan.....	30,169	21,146	14,037	61,447	109,765
Alberta.....	97,112	65,505	19,639	171,049	246,805
T. du Nord-Ouest.....	3,211	2,362	446	5,198	5,873
PRAIRIES.....	182,709	124,983	57,546	319,114	510,216
Colombie-Britannique.....	150,998	120,436	65,094	263,100	468,040
Yukon.....	2,352	2,140	337	3,092	4,458
PACIFIQUE.....	153,350	122,576	65,431	266,192	472,498
CANADA.....	1,201,445	902,429	291,723	2,006,141	3,440,408

*Sans compter les postes vacants et les placements pour les travailleurs occasionnels.
†Les placements occasionnels sont ceux dont la durée d'emploi ne dépasse pas une semaine. Les chiffres de cette colonne représentent le nombre de jours-hommes produits par les placements occasionnels, et non pas le nombre réel de placements.

SOURCE: MAN 751—Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration.

ÉTAT DES DÉPENSES—1971-1972

APPENDICE I

(en milliers de dollars)

Admin. centrale	T.-N.	I.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	N.-O.	Total
Administration ministérielle.....	9,538	—	—	763	—	883	991	790	—	—	727	—	13,692
Perfectionnement et utilisation de la main-d'oeuvre—	5,345	6,803	2,159	10,928	8,506	77,280	75,424	7,610	6,129	16,014	18,982	711	236,500
Exploitation et entretien.....	—	11,149	3,322	34,518	13,391	121,001	65,607	29,784	14,597	10,994	33,946	329	339,448*
Subventions.....	7,864	126	15	586	444	3,833	6,195	526	177	638	2,253	—	22,657
Immigration.....	6,127	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6,127
Exploitation et entretien.....	176	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	176
Subventions.....	29,050	18,078	5,496	46,795	22,341	202,997	148,217	38,710	20,903	27,646	55,908	1,040	618,600
Total.....	29,050	18,078	5,496	46,795	22,341	202,997	148,217	38,710	20,903	27,646	55,908	1,040	618,600

APPENDICE 2 PROGRAMME DE FORMATION EN COURS D'EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Particularités des employeurs

Taille de l'entreprise (Nb d'employés)	Contrats approuvés, en pourcentage du total
Moins de 10	68
10 à 49	22
50 ou plus	10
Total	100%

RÉPARTITION PROCENTUELLE		
Groges d'industries	Nb de stagiaires	Contribution fédérale
Fabrication	56	48
Commerce	15	17
Services ¹	12	12
Autres	17	23
	100%	100%

¹L'industrie des services comprend : éducation et services assimilés; santé et bien-être; organisations religieuses; cinéma et services récréatifs, et services aux entreprises.

*L'industrie des services comprend : éducation et services assimilés; santé et bien-être; organisations religieuses; cinéma et services récréatifs, et services aux entreprises.

Leur fournissant plus de documentation, ce qui leur a permis de rédiger des articles plus objectifs.

La liaison entre l'Administration centrale et les cinq groupes régionaux d'information s'est faite plus étroite, de manière à répondre plus efficacement aux exigences de la presse locale et à assurer l'échange de renseignements.

Les employeurs et les employés ont pu bénéficier d'une importante campagne d'information sur la gamme étendue des services fournis par les Centres de Main-d'œuvre du Canada.

D'importantes campagnes publicitaires ont été lancées au Canada. Elles portaient notamment sur les services très variés qu'offrent les Centres de Main-d'œuvre du Canada, la contribution des immigrants sur le plan social, économique et culturel, le Programme des initiatives locales, les emplois d'été pour les étudiants et le programme de formation de la main-d'œuvre du Canada.

Le Ministère a effectué trois enquêtes visant à mesurer l'efficacité des campagnes de publicité et à déterminer l'attitude du public à leur égard, ainsi que pour découvrir de nouveaux modes de publicité.

Le Service a réalisé dix-huit films magnétoscopiques destinés à la télévision ou à la télédistribution. Trois bandes d'images ont été préparées et distribuées à toutes les régions et les bureaux s'en serviront pour conseiller employeurs et employés.

Le Ministère a monté 10 stands dans plus de 28 foires, expositions, congrès et réunions d'information sur les carrières, tant au Canada qu'en Europe.

Nombre de publications ont été revisées et des nouvelles ont paru. Les publications destinées aux immigrants, brochures et fiches de renseignements rédigées en français, en anglais et en d'autres langues décrivent la conjoncture économique et les conditions sociales du Canada. Les publications concernant la main-d'œuvre décrivent l'utilité des services du Ministère pour les employeurs comme pour les employés.

Le Service d'information a continué de publier des revues et bulletins intérieurs traitant d'une foule de sujets susceptibles d'intéresser à la fois le personnel de l'Administration centrale et celui des bureaux extérieurs.

Dans son désir de bien renseigner les immigrants éventuels sur les conditions de vie au Canada, le Ministère encourage les journalistes étrangers à venir faire leurs reportages sur place. Des tournées à travers le Canada ont été organisées à l'intention de cinq journalistes représentant la grande presse de France, de Belgique, des Pays-Bas et de l'Allemagne de l'Ouest.

formulaires et des systèmes destinés au Programme des initiatives locales et au Programme de formation en cours d'emploi.

Un des graves problèmes auxquels doivent faire face les services administratifs est celui des locaux. Les programmes spéciaux d'emploi ont provoqué un besoin subit de locaux qui a mis au défi tous les intérêts qui doivent faire des mains et des pieds pour trouver rapidement les locaux et l'ameublement voulus pour ne pas retarder la mise en vigueur des programmes.

Avec les autres services, la Division a fourni le personnel voulu pour permettre d'appliquer les programmes spéciaux.

Direction des services d'information

Au cours de l'année financière, la Direction s'est sur-tout occupée de l'établissement et de la mise en marche du système d'information en direct et de l'utilisation de données statistiques dans le cadre d'une exploitation à temps partagé. La préparation automatisée des textes, d'abord conçue pour la Classification canadienne et le Répertoire des emplois, a été adoptée par la suite par le Service central de dactylographie pour la production de manuels, de rapports et d'annuaires.

Le programmes spéciaux d'emploi d'hiver, comme le P.I.L. et la FCEMC, ont bénéficié de ce système d'information. L'utilisation des données statistiques de APL et de Call 360 avec ordinateurs à Toronto, via les terminaux d'Ottawa, est devenue un mode normal d'opération pour le Service d'établissement des programmes.

Le Ministère a mis sur pied au cours de l'année deux importants systèmes d'information sur l'immigration qui fournissent maintenant une partie des données générales. Le système d'information revisée sur le P.F.M.C. a été mis sur pied en avril 1971 et les premiers rapports ont été établis pour septembre.

Le service d'information

Les services offerts par le Ministère aux Canadiens et aux immigrants éventuels se retrouvent dans divers programmes étroitement liés.

Le Service s'est particulièrement employé à informer le public canadien sur l'aspect « Main-d'œuvre » des activités du Ministère, vu que des millions de Canadiens sont touchés par ses programmes très extensifs. Une étude a révélé que près de la moitié des habitants du Canada se sont adressés à un Centre de Main-d'œuvre du Canada.

Le Ministère s'est efforcé d'améliorer ses relations avec la presse en aidant les journalistes à couvrir certains événements, comme en font foi les nombreux reportages sur le Programme des initiatives locales, et, en

ADMINISTRATION

La Division de l'administration, sous la direction du sous-ministre adjoint, vise à accroître le rendement, à assurer un meilleur soutien à la gestion et à diminuer les frais sans toutefois réduire la qualité des services aux autres divisions du ministère. La Division comprend les sous-sections chargées d'assurer un soutien professionnel et technique aux cadres organiques, soit les services d'information, du personnel, de la gestion financière, du traitement des données, de l'organisation et des méthodes, de la sécurité et de l'administration générale.

Service du personnel

Le Ministère a conçu deux nouveaux plans annuels des effectifs, qui donnent une idée de ce que sera demain le Ministère: le plan du personnel de direction et celui de l'administration du personnel. La politique du Ministère en matière de vérification a été approuvée et un guide en matière de classification, destiné à la formation plus poussée des cadres organiques a été rédigé. Le Service a accompli un travail d'envergure en matière de reclassement du personnel du service extérieur.

Le système manuel de renseignements sur la gestion du personnel a été converti en un système automatisé d'information.

La dotation en personnel du Ministère a quelque peu augmenté par rapport aux années précédentes afin de fournir les employés nécessaires à la mise en vigueur des programmes spéciaux. Le Ministère a recruté en tout 1,300 employés réguliers à plein temps pour remplacer les 1,118 qui ont quitté leur emploi et combler d'autres postes vacants. Ces chiffres sont du même ordre que ceux de l'année financière précédente, où un total de 1,039 employés avaient été recrutés et 903 avaient cessé leur emploi. Des appels ont été interjetés contre soixante-dix-huit nominations, soit 6 p. 100 des cas. On a compté 163 appelants et les appels ont été maintenus dans 41 cas, soit 25%. Il y a eu 3,308

Plus de 2,000 employés au Canada et à l'étranger ont participé à la désignation de 128 unités et sous-unités francophones qui emploient le français comme langue de travail et également dans leurs communications et relations internes avec les autres ministères et organismes du gouvernement fédéral. En outre, 400 fonctionnaires ont suivi des cours de langue, représentant 2,500 semaines-hommes de travail.

Services financiers et services de gestion

Les Services financiers forment une division à part au sein des Services financiers et de gestion et permettent de grouper sous une même supervision des secteurs de travail connexes et d'assurer une plus grande souplesse d'opération. Tous les secteurs de la division ont pris part à la mise sur pied des systèmes capables de fournir des renseignements financiers relatifs aux programmes spéciaux d'emploi, utiles aux bureaux de l'extérieur.

Les Services de gestion, en collaboration avec le personnel du Conseil du Trésor et les Opérations, ont conçu deux projets destinés à établir les critères de dotation en personnel et le système de rapport à l'intention des Centres de Main-d'œuvre du Canada et des Centres d'Immigration du Canada. Ils ont continué à collaborer à la mise au point du Système automatisé d'information sur le client. La Division s'est occupée de près de la refonte des formulaires du Ministère afin de les rendre bilingues ainsi que de la conception des

a fait l'évaluation des programmes ministériels majeurs suivants :

—Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada (PFMC)

—Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada (PFMC)

—Système automatisé d'information sur les clients (SAIC)

—Programme de formation en cours d'emploi (PFCE)

—Programme des initiatives locales (PIL)

Cette direction entend aussi d'autres évaluations, par exemple :

—prévisions de la demande future de formation de la main-d'œuvre;

—allocations des fonds du PPMC, en collaboration avec d'autres directions;

—études sur la condition des personnes pauvres et désavantagées;

—études sur l'efficacité du Conseil du Trésor.

Recherche et études sur la formation

La Direction de la recherche et des études sur la formation est responsable de la recherche et du perfectionnement dans le domaine de la formation professionnelle des adultes, qui fait partie du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Elle accomplit cette tâche dans le but de veiller à ce que les dépenses encourues pour la formation des adultes soient vraiment rattachées aux besoins de l'économie et des clients, en faveur de qui l'on achète ces cours de formation.

Cette direction a aussi entrepris et terminé des études sur les aspects pédagogiques, sociologiques et économiques de la formation. Parmi les études principales faites cette année, on trouve : une analyse de 15 métiers que l'on peut apprendre et pour lesquels on peut obtenir le «sceau rouge»; une enquête sur les professeurs du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, et une étude des raisons pour lesquelles un certain nombre de stagiaires n'ont pas terminé leurs cours.

On a achevé quelques projets de recherches fédéraux-provinciaux, entrepris en vertu de l'article 10 de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, et on en a commencé plusieurs autres.

Bibliothèque du Ministère

La bibliothèque a fait de nouvelles acquisitions en fonction des nouveaux programmes du Ministère. Par ailleurs, grâce à une entente entre les bibliothèques, on a pu emprunter 1,073 ouvrages et en prêter 471.

compris des études spéciales du marché du travail, à l'intention des étudiants et des travailleurs intellectuels et spécialistes. Des articles d'intérêt national sur les problèmes de la main-d'œuvre et l'évolution du marché du travail sont publiés dans la Revue de la Main-d'œuvre du Canada (Canada Manpower Review), qui est une publication trimestrielle.

On publie annuellement la brochure, «Perspectives de carrières» (Career Outlook), à l'intention des finissants des écoles secondaires et des étudiants de première année des universités et collèges. On y trouve la description des cours offerts dans les universités et les CEGEP ainsi que les perspectives de carrières pour les diplômés.

Le Ministère présente également, pour l'usage des conseillers professionnels et des éducateurs, un «Rapport sur l'offre et la demande» (Supply and Demand) de diplômés d'université, qu'il distribue aussi aux Canadiens étudiant dans des universités étrangères, pour les tenir au courant des tendances récentes du marché du travail au Canada. Les rapports annuels, intitulés «Demande et salaires initiaux moyens de diplômés d'université et de CEGEP» (Requirements and Average Starting Salaries), aident les conseillers professionnels, les finissants et les employeurs.

Les conseillers en main-d'œuvre et en immigration au Canada et à l'étranger, utilisent un annuaire des Centres de Main-d'œuvre du Canada et les «Profils de secteur» (Area Profiles), qui décrivent les caractéristiques démographiques, économiques et sociales des secteurs desservis par les Centres de Main-d'œuvre du Canada.

Planification et évaluation

On peut trouver n'importe où des idées nouvelles susceptibles d'améliorer les politiques et services de main-d'œuvre, mais beaucoup d'entre elles voient le jour dans le Service d'établissement des programmes et de la planification et de l'évaluation. Par exemple, le Programme d'intégration à la main-d'œuvre du Canada ou les Services spéciaux aux handicapés proviennent autant des analyses et des observations du Service d'établissement des programmes que de la prise de conscience des méthodes de l'OODE. Grâce à l'aide de modèles mathématiques complexes, cette direction

entre les gouvernements fédéral et provinciaux.

Les enquêtes et rapports

Une partie importante de tout programme consiste à faire une évaluation constante afin de conserver aux programmes leur souplesse et répondre aux besoins courants. C'est la Direction de l'analyse du marché du travail qui fait ce genre d'évaluation.

Deux des principaux programmes du Ministère—le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada et le Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada—ont été évalués au moyen d'enquêtes faites auprès de ceux-mêmes qui en bénéficiaient.

C'est également au moyen d'enquêtes que l'on a fait l'analyse de beaucoup de programmes d'emploi pour les étudiants. Ainsi, on a fait des enquêtes sur l'Opération Rappel, sur le Programme d'emploi d'été pour les étudiants et sur l'efficacité de la publicité ministérielle destinée à encourager sa mise en œuvre, enfin sur le Programme des emplois à caractère professionnel pour les étudiants au service du gouvernement fédéral (le Conseil du Trésor a demandé qu'on fasse cette enquête). La plus importante de ces enquêtes a nécessité l'analyse de quelque 20,000 questionnaires dont le but était de montrer dans quelle mesure les étudiants du postsecondaire avaient pu obtenir des emplois d'été.

Renseignements sur le marché du travail

Grâce à la publication du Rapport trimestriel sur les emplois vacants, en décembre 1971, on a pu obtenir beaucoup plus de renseignements sur le marché du travail. Ce rapport donne des estimations que l'on ne pouvait obtenir auparavant sur les emplois vacants—par profession, industrie et lieu—fondées sur le recensement des emplois vacants au Canada, que Statistique Canada effectue pour le Ministère. On se sert beaucoup des résultats de ce recensement * pour planifier et administrer les programmes du Ministère.

Le Service d'établissement des programmes a, dans 30 districts disséminés à travers le pays, des organismes qui fournissent au Ministère, et à d'autres organismes qui le désirent, des données essentielles sur la conjoncture et sur les tendances du marché du travail. Le ministère publie des revues sur la main-d'œuvre, tous les deux mois au Québec, en Ontario et dans les régions des Prairies, et tous les trois mois dans les régions de l'Atlantique et du Pacifique. Elles sont à la disposition du public.

A l'échelon national, on fait des analyses de la situation courante de l'emploi et des perspectives, y

* Statistique Canada se charge du rassemblement et de la mise en tableau de ces données mensuelles, tandis que le Service d'établissement des programmes en assume les frais, soit plus de \$3 millions pour une période de 3 ans.

Le système de conseil professionnel automatisé

On continue de rédiger et de mettre à jour des monographies professionnelles et autres publications, utiles pour le conseil professionnel.

Une des grandes difficultés qui se présentent à chaque conseiller en main-d'œuvre est d'évaluer avec succès deux phénomènes tout à fait différents. Il s'agit d'abord d'évaluer le potentiel et les préférences du client quant au choix d'une carrière, tâche accomplie jusqu'à un certain point à l'aide de plusieurs tests. Ensuite le conseiller est également censé faire une analyse des possibilités d'emploi dans chaque domaine qui pourrait intéresser le client: c'est là une tâche souvent très difficile.

En prévision de la demande croissante de services de conseil professionnel améliorés, une petite équipe de recherche a fait une étude sur la possibilité d'établir un système automatisé pour le rassemblement de renseignements. La méthode consiste à réunir les renseignements sur les aptitudes et les préférences des clients aux meilleures statistiques disponibles sur l'offre et la demande, en ce qui concerne chacune des principales professions—et en envisageant, dans certains cas, une période pouvant atteindre cinq ans. On a fait l'épreuve du système avec la collaboration de la Commission de la Fonction publique.

Parallèlement et avec la collaboration d'autres services fédéraux, on a continué d'élaborer un modèle économétrique pouvant fournir des données sur le marché du travail, par exemple des prévisions, et ce avec plus de détails sur les professions et les facteurs géographiques.

Les subventions à la recherche

Le Service d'établissement des programmes a administré les subventions pour les projets de recherche entrepris à l'extérieur du Ministère mais reliés aux programmes ministériels. Au cours de l'année 1971-1972, on a versé les montants suivants:

—Subventions à la recherche générale,	main-d'œuvre et immigration	\$31,740
—Subvention à la recherche, réadaptation professionnelle	Programme de recherche sur la formation de la main-d'œuvre	27,350
		66,814

Le gouvernement fédéral finance entièrement les deux premières catégories de subventions, tandis que le coût du troisième programme est partagé également

LE SERVICE D'ÉTABLISSEMENT DES PROGRAMMES

la main-d'œuvre. Afin de donner un profil du Canada et des régions, on a étudié les changements cycliques du marché du travail causés par le travail des femmes et des jeunes.

La Direction a mené à bon terme une vaste étude sur les élèves des écoles secondaires et publié le rapport final—«Facteurs sociaux et scolaires influençant la jeunesse canadienne dans le choix d'une carrière» (Social and Academic Factors in the Career Decisions of Canadian Youth)—présenté par le Professeur Raymond Breton. Le ministère fédéral du Travail et le ministère provincial de l'Éducation avaient entrepris cette étude en 1965.

On a fait, en collaboration avec l'industrie, une autre étude importante intitulée: «L'emploi dans les hôtels et les restaurants canadiens» (Employment in Canadian Hotels and Restaurants). Ce rapport donne à l'industrie une méthode pratique pour évaluer et améliorer l'utilisation de la main-d'œuvre.

L'étude à long terme (longitudinale) sur l'adaptation sociale et économique des immigrants, ainsi que des études sur l'intégration des réfugiés tchécoslovaques et sur la reconnaissance des qualifications professionnelles et titres de spécialistes des immigrants, se sont également poursuivies. On a commencé, conjointement avec le Service étranger du Ministère, une nouvelle étude sur les caractéristiques et les expériences des immigrants qui quittent le Canada pour retourner dans leur pays d'origine. On a introduit dans les bureaux locaux du Canada le système de données sur l'immigration, afin d'évaluer, de planifier et d'utiliser les procédures de sélection.

La Direction a terminé le volume (Classification et définitions) de la Classification canadienne descriptive

Le Service d'établissement des programmes (SEP) fait de la recherche et élabore des programmes pour le Ministère, puis évalue l'efficacité de ces programmes une fois mis en œuvre. Il réunit de l'information sur le marché du travail à l'intention des Centres de Main-d'œuvre du Canada, d'autres ministères du gouvernement et des programmes d'immigration; il mesure l'impact social et économique des politiques du Ministère. Sous la direction d'un sous-ministre adjoint, ces responsabilités sont réparties entre quatre directions principales: la Direction de la recherche; la Direction de l'analyse du marché du travail; la Direction de la planification et de l'évaluation, et la Direction de la recherche et des études sur la formation.

Les études et travaux de recherche

Une fonction importante de la Direction de la recherche est de mettre au point des méthodes scientifiques pour rassembler et traiter l'information sur le marché du travail. Cette recherche, faite conjointement avec d'autres ministères du gouvernement, est très importante pour les prévisions de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

La Direction a poursuivi des études sur les sources de main-d'œuvre professionnelle et hautement spécialisée, les caractéristiques des clients des Centres de Main-d'œuvre du Canada, l'utilisation des données sur les mouvements bruts (d'entrée et de sortie du marché du travail), les changements dans les niveaux du chômage et les projections des besoins et de l'offre de main-d'œuvre. Elle a étudié des méthodes pour établir sur une base plus scientifique les prévisions économiques à court terme et pour améliorer la méthode par laquelle on se sert de ces prévisions pour en faire d'autres sur

Cependant, de nombreux visiteurs qui demandent au Canada le statut d'immigrant ne réunissent pas les conditions exigées par les normes universelles de sélection d'immigration admises au Canada; ceux qui ne cèdent pas à la suggestion qui leur est faite de quitter le Canada volontairement sont soumis à des auditions par des Enquêteurs spéciaux qui déterminent, en présence du requérant et de son avocat ou conseiller, si le candidat doit être reçu ou faire l'objet d'une ordonnance d'expulsion.

Appels

Toutes les personnes qui ont fait l'objet d'une ordonnance d'expulsion ont le droit d'appeler de cette ordonnance devant un organisme indépendant, la Commission d'appel de l'immigration. Au 31 mars 1972, la Commission avait un arriéré de 9,704 cas.

d'examen des voyageurs dans les aéroports internationaux à l'étranger.

Non-immigrants

Le 1^{er} janvier 1972, un nouveau système fut mis en vigueur afin de réduire le nombre de documents exigés des non-immigrants, et d'accélérer, par le fait même, le passage des voyageurs dans nos aéroports affaiblis et nos ports de frontière. En 1971, le Canada a admis 74,182,136 non-immigrants, la plupart d'entre eux à titre de visiteurs.

Visiteurs présentant au Canada une demande de statut d'immigrant

En 1971-1972, le statut d'immigrant fut accordé à quelque 34,690 personnes qui étaient entrées au Canada à titre de visiteurs ou pour d'autres raisons temporaires.

le Service étranger de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a actuellement trois agents qui sont prêts au Service des délégués commerciaux, et il est prévu d'échanger sous peu un agent avec le ministère des Affaires extérieures.

En 1971, le Service étranger a aidé la Division de la main-d'œuvre du Canada à trouver des emplois d'été dans des pays d'Europe occidentale pour 825 étudiants canadiens.

Au cours des trois dernières années, le Service étranger a eu, en plus de son rôle principal qui est la sélection et le conseil professionnel des immigrants, d'autres obligations; il a fait des rapports sur les politiques et les programmes des autres pays dans le domaine du perfectionnement des ressources humaines, sur les conditions du marché du travail à l'étranger, sur les lois d'immigration qui y sont en vigueur et sur les immigrants éventuels. Parmi les projets actuels, on trouve l'analyse des systèmes d'apprentissage dans l'industrie automobile allemande et l'amélioration des installations

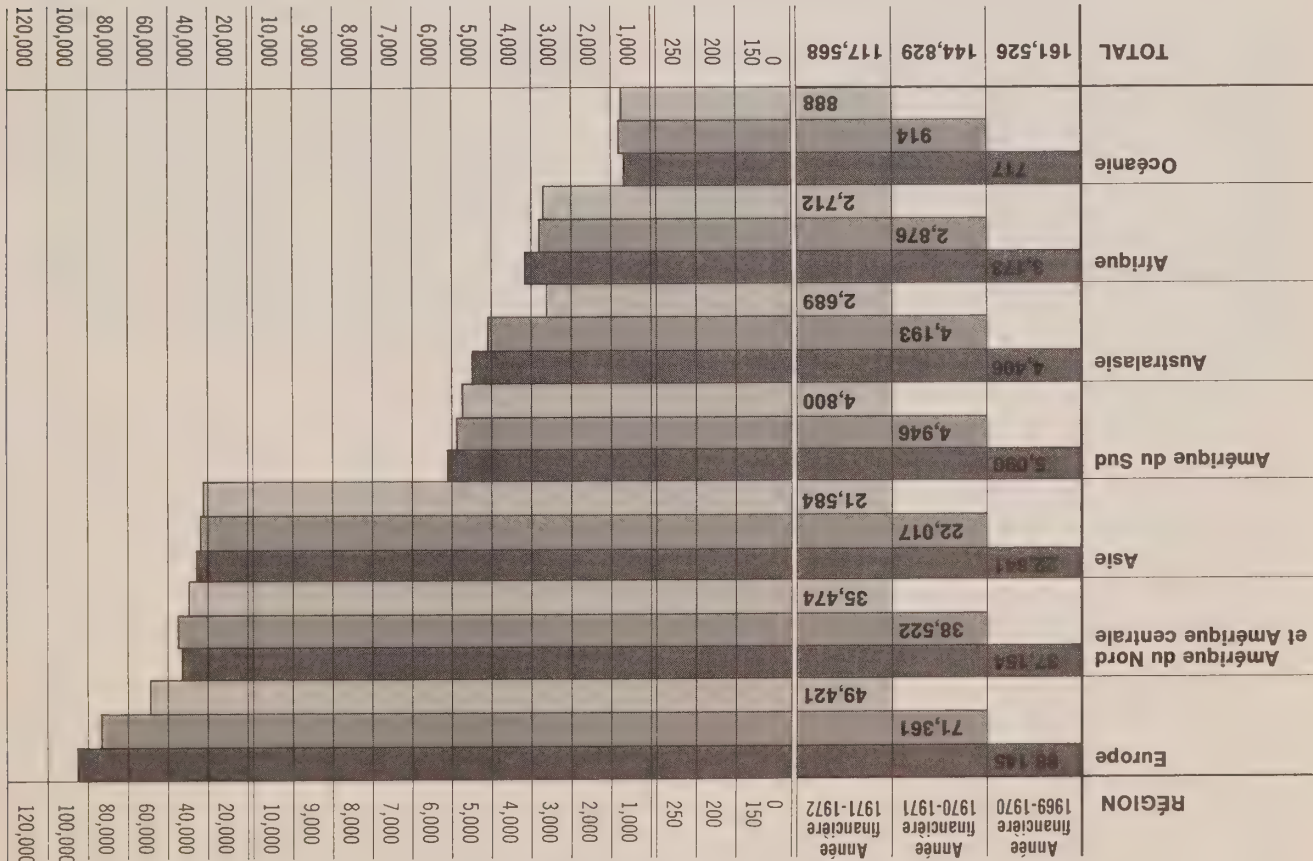
Tableau 6

DESTINATION PRÉVUE DES IMMIGRANTS

RÉGION	1969/70	1970/71	1971/72
Terre-Neuve	758	717	749
Ile-du-Prince-Édouard	174	183	178
Nouvelle-Écosse	2,187	2,034	1,740
Nouveau-Brunswick	1,184	1,084	1,033
Québec	27,696	23,171	18,310
Ontario	67,548	77,998	62,127
Manitoba	6,134	5,921	5,059
Saskatchewan	2,325	1,656	1,401
Alberta	11,947	10,147	8,298
Colombie-Britannique	22,043	21,733	18,494
Yukon/T.N.-O.	230	185	179
TOTAL	161,526	144,829	117,568

Tableau 5

PROVENANCE DES IMMIGRANTS



aux variations des problèmes internationaux posés par les réfugiés. Par exemple, il est possible de dispenser de certains critères habituels de sélection, des réfugiés que l'on estime capables de s'établir avec succès au Canada.

Lorsqu'ils traitent le cas de réfugiés, les agents des visas utilisent l'aide que leur offrent le Ministère, les organisations ou organismes canadiens ou les citoyens intéressés. Les agents peuvent solliciter, auprès du Comité national interconfessionnel pour l'immigration, une aide supplémentaire pour des familles de réfugiés particulières.

Il est également possible de prendre des dispositions spéciales pour des groupes de réfugiés, comme ce fut le cas pour les 226 Tibétains qui ont choisi le Canada pour leur nouvelle patrie. Le Ministère leur a fourni des cours de langue et une formation professionnelle qui les ont aidés à se fixer dans des collectivités au Canada.

Opérations à l'étranger

En 1971-1972, des modifications importantes se sont produites dans le processus des opérations outre-mer.

Pour améliorer les opérations externes du gouvernement fédéral, il faut, entre autres choses, que les principaux ministères intéressés par le Service étranger fassent des échanges de personnel. A titre d'exemple, Le Ministère est membre du Comité interministériel des relations extérieures (CIRE), et, à ce titre, il collabore avec d'autres ministères qui ont de grands programmes à l'étranger. Le CIRE coordonne les politiques de tous les ministères du gouvernement dans tous les pays où le Canada est représenté de façon à obtenir l'utilisation la plus efficace du personnel et des autres ressources.

Le Ministère est membre du Comité interministériel des relations extérieures (CIRE), et, à ce titre, il collabore avec d'autres ministères qui ont de grands programmes à l'étranger. Le CIRE coordonne les politiques de tous les ministères du gouvernement dans tous les pays où le Canada est représenté de façon à obtenir l'utilisation la plus efficace du personnel et des autres ressources.

En plus des bureaux actuellement installés à New York, Chicago et San Francisco, il est envisagé d'affec- ter des représentants du Ministère dans d'autres centres des U.S.A. Un bureau d'immigration a été ouvert à Buenos Aires pour offrir un meilleur service aux requé- rants d'Amérique du Sud.

La plus importante d'entre elles a peut-être été l'accrois- sement continu de l'immigration en provenance des Etats-Unis. Au cours de l'année financière 1971-1972, les Etats-Unis sont devenus notre principale source d'immigrants (E.-U. 24,622).

IMMIGRATION

régions du monde, on constate que la part de l'Europe et de l'Australasie dans le nombre total d'immigrants est, en 1971-1972, inférieure à ce qu'elle était l'année précédente. Par contre, le pourcentage d'immigrants en provenance des Amériques, de l'Asie et de l'Afrique a augmenté.

Environ 58,268 personnes s'ajoutèrent à la population active, comparées aux 75,994 de l'année 1970-1971 (Voir l'appendice 12). Les autres (celles qui ne se destinaient pas à la population active) étaient principalement des personnes à la charge d'immigrants, ou de proches parents parrainés par des personnes au Canada. Des immigrants, ouvriers spécialisés, continuèrent à combler l'important déficit de personnes qualifiées qui existe dans certains domaines; ce faisant, ils procurèrent au public du Canada des services essentiels.

Bien que les établissements canadiens d'enseignement supérieur fournissent davantage de sujets, et que la demande d'immigrants compétents en soit réduite d'autant dans certains domaines, les connaissances, la formation et l'expérience des autres constituent une contribution inestimable pour le Canada. En 1971-1972 seulement, le Canada a reçu 987 médecins et chirurgiens, 55 dentistes, 749 techniciens de la médecine ou de l'art dentaire, et 1,538 autres spécialistes de la santé. L'industrie minière du Canada a attiré 103 ingénieurs des mines. Globalement, les immigrants ont apporté plus de 340 millions de dollars à l'économie canadienne.

Réfugiés

L'adoption par le Canada du terme «réfugié», tel qu'il a été défini en 1951 dans la Convention des Nations Unies relative au statut des réfugiés, permet au Ministère une certaine souplesse dans ses programmes d'établissement des réfugiés et une adaptation

La Division de l'Immigration encourage et favorise la venue au Canada d'immigrants capables de s'y établir tant au point de vue économique que culturel et social. Une politique d'immigrants égale pour tous et exemption de discrimination assure le recrutement d'immigrants dont la compétence est nécessaire à l'économie canadienne, ainsi que l'admission de parents de résidents du Canada, celle de réfugiés, et l'entrée de non-immigrants dont les services sont demandés à court terme. L'exécution de la Loi sur l'immigration implique l'examen, l'arrestation, la détention ou l'expulsion de personnes, immigrants ou visiteurs, dont la présence au Canada est, ou serait contraire à la sécurité nationale, à la santé publique ou à l'intérêt général.

Depuis la Deuxième Guerre mondiale, le Canada a admis plus de 3 millions et demi d'immigrants, venus principalement de Grande-Bretagne (26.5%), d'Italie (12.7%), des Etats-Unis (9.5%), de l'Allemagne occidentale (8.7%) et des Pays-Bas (4.9%).

Bien que ces pays fournissent encore un important contingent d'immigrants, un net changement est intervenu dans le processus d'immigration au Canada depuis 1957, date à laquelle furent introduits des critères de sélection objectifs et uniformes.

Au cours de l'année financière 1971-1972, le Canada a reçu 117,568 immigrants (Voir les tableaux 5 et 6 et l'appendice 11). Ce chiffre représente une diminution de 27,261, soit 18.8%, par rapport aux 12 mois précédents. Cette diminution s'explique, en partie, par la réduction du nombre d'emplois disponibles au Canada à cause de la conjoncture économique. Par ailleurs, la conjoncture économique régulièrement favorable de la plupart des pays de l'Europe occidentale fut aussi un facteur qui contribua à diminuer l'émigration en provenance de cette région. A considérer les grandes

Les spécialistes participent également à de nombreux comités interministériels traitant aussi bien de la protection de l'environnement et de la lutte contre la pollution, que des effets des importations sur tel secteur industriel ou géographique.

Programme de main-d'œuvre agricole

Le Programme de main-d'œuvre agricole du Canada répond aux augmentations saisonnières de la demande en main-d'œuvre dans certaines régions, en recrutant et en déplaçant des travailleurs temporaires d'une autre région ou d'un autre pays.

Ce programme comprend plusieurs éléments, à savoir, des accords fédéraux-provinciaux visant à perfectionner la main-d'œuvre agricole; un programme pour les travailleurs saisonniers en provenance des Antilles, et le déplacement, entre le Canada et les Etats-Unis, de travailleurs agricoles pour la récolte du tabac et celle des pommes de terre.

Les Accords de main-d'œuvre agricole fédéraux-provinciaux prévoient le partage des frais encourus pour le recrutement et le déplacement des travailleurs agricoles dans les régions de récolte. Les Accords régissent également le Comité de la main-d'œuvre agricole du Canada, dont le rôle est d'établir des lignes de conduite et d'orientation vis-à-vis des travailleurs agricoles. En

Environ 1,270 travailleurs de la Jamaïque, de Trinité et Tobago, et des Barbades sont venus au Canada pour travailler dans 118 exploitations agricoles de l'Ontario, la majorité d'entre eux étant arrivés pour la dernière récolte d'automne alors que les étudiants canadiens reprenaient leurs cours.

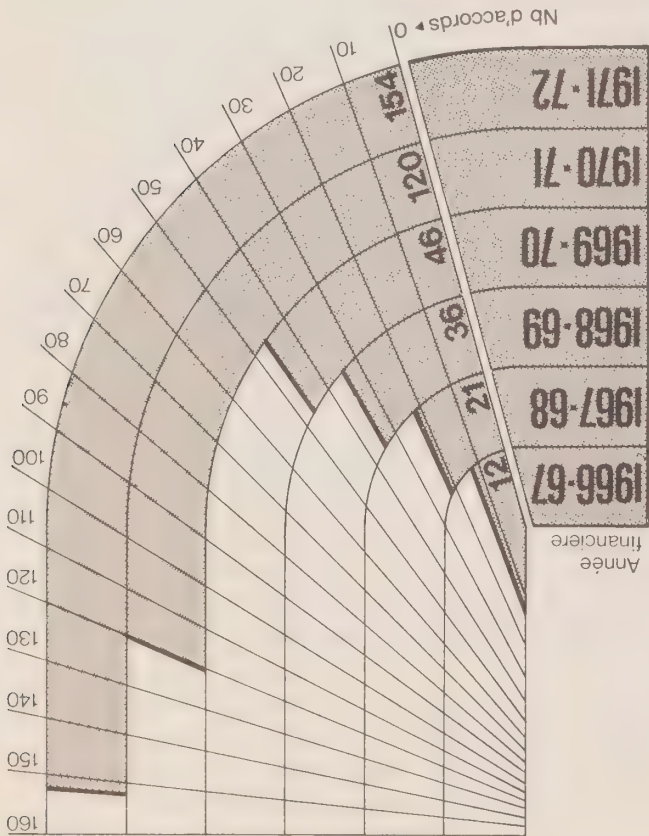
En 1971, 377 travailleurs agricoles sont venus des Etats-Unis pour la récolte du tabac en Ontario. Réciproquement, le Ministère recrute 883 travailleurs du Québec et du Nouveau-Brunswick pour aller faire la récolte des pommes de terre aux Etats-Unis. Au total, moins de travailleurs qu'en 1971 ont participé cette année aux échanges effectués entre le Canada et les Etats-Unis.

Les Centres de Main-d'œuvre du Canada furent chargés de placer environ 64,000 travailleurs agricoles pour la récolte de 1971. Des programmes spéciaux furent organisés dans un certain nombre de régions; ainsi, on a recruté des autochtones pour aller travailler dans les régions de Lethbridge et de l'Okanagan, on a déplacé des travailleurs du Nord de l'Ontario, du Québec et les provinces de l'Atlantique pour les récoltes dans le Sud de l'Ontario.

Le Comité étudie les problèmes d'adaptation des agriculteurs et s'efforce de les résoudre grâce aux programmes de formation et de mobilité du Ministère.

ACCORDS D'ENCOURAGEMENT AUX ÉTUDES DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE MOBILITÉ — ANNÉES FINANCIÈRES 1966-67 à 1971-72

Tableau 4



Spécialisation industrielle

A l'Administration centrale et aux bureaux régionaux du Ministère, les spécialistes industriels assurent une liaison étroite avec les sociétés et les organisations d'employeurs principales. Ils ont pour tâche essentielle d'élaborer et d'appliquer des programmes spéciaux visant à utiliser au mieux les ressources ministérielles pour satisfaire les besoins particuliers d'une industrie en matière d'adaptation de la main-d'œuvre. Grâce à ces contacts avec l'industrie, le Ministère peut informer les employeurs des services qu'il met à leur disposition, et les spécialistes connaissent les besoins en main-d'œuvre et les programmes de certaines industries.

Les Centres de Main-d'œuvre du Canada et les administrateurs des programmes ministériels sont tenus au courant des changements imminents portant sur la structure professionnelle ou sur les besoins en main-d'œuvre d'une industrie, de sorte qu'ils sont prêts à organiser les programmes de main-d'œuvre qui s'avèrent nécessaires.

ments économiques, technologiques ou organisationnels survenus dans une société, un secteur industriel ou une région.

Dans le cadre de ce programme, le Ministère fournit des conseils techniques, accorde des avantages financiers et incite les travailleurs et les employeurs à effectuer conjointement les travaux de recherche et de planification, afin de préparer les employés aux changements qui affecteront leur société ou leur emploi particulier. Des programmes et des services de main-d'œuvre, à savoir, le conseil professionnel, le placement, la formation et l'aide à la mobilité, sont offerts aux travailleurs pour les aider à s'adapter aux nouvelles conditions. Les programmes de main-d'œuvre sont coordonnés avec les mesures particulières adoptées lors d'un accord entre employeurs et employés.

Le gouvernement fédéral finance jusqu'à 50% du coût des accords d'encouragement aux études de main-d'œuvre ou à la mobilité. Les gouvernements provinciaux peuvent également participer à ces accords et assumer une partie des frais encourus.

Au cours de l'année financière 1971-1972, environ 120 accords d'encouragement aux études de main-d'œuvre ont été conclus entre les employeurs et les employés, soit une augmentation de 33% sur l'année précédente. Ces accords s'étendaient à une grande variété de secteurs de l'industrie et des services, et l'effectif des entreprises touchées variait de 25 à 3,000 employés. Les accords ont porté, au total, sur plus de 28,000 travailleurs. (Pour de plus amples détails, voir l'appendice 10).

Par ailleurs, 34 accords d'encouragement à la mobilité de la main-d'œuvre ont été signés, soit le même nombre que l'année précédente (Voir le tableau 4). Selon les dispositions de ce programme, le gouvernement fédéral assume jusqu'à 50% des frais encourus par l'employeur pour le démenagement des employés qui ont perdu leur emploi et qui sont casés dans une succursale de la société ou dans toute autre entreprise ailleurs au Canada.

Dans les bureaux régionaux du Ministère, les agents de Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada fournissent une aide technique et s'occupent du versement de la contribution fédérale aux études de l'adaptation de la main-d'œuvre.

Le montant de la contribution fédérale aux Accords d'encouragement aux études de main-d'œuvre a dépassé \$320,000 en 1971-1972; on estime le coût total des Accords d'encouragement à la mobilité à 1 million de dollars. À la fin de l'année, 118 études de main-d'œuvre, concernant plus de 145,000 travailleurs étaient en cours, et 39 accords de mobilité étaient en voie d'application.

Recrutement dans la Fonction publique

Le Ministère assure des services de recrutement et de présentation, pour les catégories du soutien administratif et de l'exploitation, aux ministères et organismes fédéraux qui ont reçu de la Commission de la Fonction publique un pouvoir de dotation en personnel. Les ministères et organismes gouvernementaux ont fait parvenir au Ministère 70,451 offres d'emploi, cette année. Dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada, un total de 155,581 clients étaient inscrits pour un emploi dans les catégories du soutien administratif et de l'exploitation; les Centres effectuèrent 58,489 placements à la suite de 120,570 présentations.

Services aux employeurs

Lancé à la fin de l'année financière 1970-1971, le programme destiné à assurer aux employeurs des Services de main-d'œuvre qui correspondent à leurs besoins fut, cette année, étendu à tout le pays.

Ce programme consiste essentiellement en des contacts directs entre les employeurs locaux et les gérants et conseillers des Centres de Main-d'œuvre du Canada. Au cours de 1971-1972, le personnel ministériel local effectua environ 230,837 visites aux employeurs. Des experts-conseil des bureaux régionaux et de l'administration centrale ont également effectué de nombreuses visites auprès des employeurs nationaux, des organisations d'employeurs, des syndicats et associations professionnelles.

Ces visites ont pour but de s'assurer que les employeurs sont informés des nombreux services qui leur sont offerts par le Ministère et des méthodes spécifiques visant à résoudre les problèmes d'emploi d'une entreprise.

Le Ministère offre aux employeurs des services d'information sur le marché du travail pour les aider à planifier leurs effectifs, des services de recrutement de travailleurs qualifiés locaux ou d'autres régions du Canada ou de l'étranger; des services de formation ou de recyclage des travailleurs; et des services d'aide à l'adaptation, face aux changements technologiques ou industriels.

Le programme de service aux employeurs a été conçu essentiellement au niveau local mais, cette année, on a établi tout un ensemble de directives nationales ainsi qu'un système de contrôle afin d'aider le personnel local à répondre à la demande de main-d'œuvre.

Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Canada

Le Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Canada sert, en quelque sorte, de catalyseur entre les employeurs et les travailleurs qui ensemble, peuvent ainsi résoudre les problèmes d'emploi dus à des change-

société et ayant des difficultés exceptionnelles à trouver un emploi convenable. Les agents locaux peuvent accorder une aide financière spéciale à certains travailleurs pour leur permettre de résoudre leurs problèmes d'emploi. Plusieurs projets ont reçu, cette année, un tel soutien du Ministère, notamment, le programme d'extension de la main-d'œuvre de la Göttingen, à Halifax, où les efforts conjugués de plusieurs groupes bénévoles régionaux et locaux ont permis d'aider un groupe très défavorisé de la région; le programme de services de placement des jeunes, organisé par le *Rotary Club* de Toronto dans le but de donner aux jeunes travailleurs, non-étudiants, un emploi rémunéré; et le Centre des jeunes «Jeanne Mance», paré par le YMCA de Montréal, qui préparait les jeunes à exercer un emploi et à se faire une place dans la société.

Services de tests et de conseils professionnels offerts aux clients

Le service de tests aux clients du Ministère a été réorganisé cette année afin d'inclure d'autres services de conseil professionnel.

Des services d'orientation ont été assurés en permanence pour les tests d'aptitude, de qualifications, de rendement et d'acuité sensorielle appliqués dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada pour le conseil professionnel des clients.

Cette année, l'examen systématique d'environ 100,000 résultats de tests, et plusieurs travaux de recherche portant sur l'application éventuelle de nouvelles techniques de conseil professionnel ont permis de contrôler le programme de tests. On examina, par exemple, la valeur de la méthode créative de recherche d'emploi utilisée actuellement, à titre expérimental, dans plusieurs Centres de Main-d'œuvre du Canada.

La MCRB est un mode de conseil professionnel qui incite les clients à rechercher et à trouver un emploi. Deux séances sont organisées le soir, à une semaine d'intervalle. La première porte sur les pratiques d'embauche des employeurs, sur les caractéristiques du marché du travail et sur la manière de rédiger un curriculum vitae. Des conseils professionnels sont également donnés lors de cette séance afin de motiver le client et de lui faire adopter une attitude positive dans sa recherche d'un emploi. Pendant la seconde séance, les conseillers en main-d'œuvre s'occupent de chaque client personnellement et les aident à rédiger au mieux leur curriculum vitae; puis les clients s'exercent, par deux, à subir des entrevues professionnelles. En moyenne, 75% des clients qui ont suivi ce cours de la MCRB ont trouvé un emploi dans les six semaines qui suivaient.

che d'un emploi. On encouragea les employeurs à engager des étudiants au moyen d'une campagne de publicité nationale menée par le Ministère et par l'intermédiaire de l'«Opération Placement», programme de la Chambre de commerce canadienne auquel le Ministère apporta sa participation.

Plus de 800 étudiants canadiens de l'enseignement postsecondaire ont exercé un emploi dans 11 pays européens dans le cadre du Programme international d'échanges pour l'emploi d'été des étudiants, programme qui avait été lancé par le Ministère en été 1971.

Grâce au programme «Opération-Rappel», 12,500 Canadiens environ poursuivant leurs études à l'étranger furent tenus informés des possibilités d'emploi et de carrière existant dans leur pays. Les fiches de renseignements personnels renvoyées par 2,272 étudiants furent communiquées à 2,000 employeurs canadiens recherchant de jeunes diplômés hautement qualifiés.

Outre les renseignements et les services qu'il fournit dans ses Centres de Main-d'œuvre du Canada, le Ministère a assuré cette année encore des services d'orientation et d'aide au placement dans 98 établissements postsecondaires.

D'après les enquêtes effectuées par le Ministère en 1971, 1,192,000 étudiants dont 400,000 venaient de l'enseignement postsecondaire, se trouvaient sur le marché du travail pendant l'été. De ces actifs, 93% des étudiants universitaires et 83% des étudiants des CEGEP ont trouvé un emploi. Le secteur privé engagea 65% du nombre total d'étudiants engagés, le gouvernement fédéral 14%, les gouvernements provinciaux 12%; les municipalités 9%.

Services aux personnes défavorisées

En 1971-1972, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, en coopération avec les provinces, a fourni une aide à la réadaptation à 17,500 travailleurs handicapés.

En tout, 5,909 personnes ont suivi le programme complet. De ce nombre, plus de 4,000 ont pu retrouver un emploi régulier, 428, un emploi protégé et 355, un travail d'aide familiale. Avant la réadaptation, les frais de subsistance de ces travailleurs et des personnes à leur charge s'élevaient à environ 4 millions de dollars par an. La somme des salaires gagnés par ces personnes au cours de leur première année d'emploi s'élèvera à 16 millions de dollars.

Ces services de réadaptation ont été administrés, dans le cadre de la Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides, par le Ministère selon des accords passés avec neuf provinces participantes. Les Accords conclus avec le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest furent signés en février 1971. (Voir l'appendice 9 pour de plus amples détails).

Les frais encourus pour la réadaptation des invalides, y compris les salaires, la formation et le perfectionnement des employés, et les travaux de recherche, sont partagés également avec les provinces.

Les services assurés par les gouvernements provinciaux, ou achetés par ces derniers aux organismes bénévoles, comprennent l'examen médical, social et professionnel; le conseil professionnel; la rééducation; l'installation de prothèses; la formation ou le recyclage professionnels; des allocations à la réadaptation; la réadaptation au travail; la fourniture des outils, des livres et du matériel nécessaires au travail.

Deux fois par an, le Ministère publie «Réadaptation au Canada» (Rehabilitation in Canada), une revue qui traite des activités organisées par les gouvernements et les organismes bénévoles à l'intention des handicapés professionnels.

Programmes pour les groupes spéciaux

Au cours de l'année, le Ministère a continué de subventionner les cours de formation offerts, au niveau national, au personnel des ateliers protégés, et de publier un répertoire des ateliers accueillant, au Canada, les travailleurs handicapés.

On a organisé des programmes spéciaux de formation et d'emploi à l'intention des personnes professionnellement défavorisées, par exemple, les détenus et anciens détenus des pénitenciers fédéraux, et les personnes de souche indigène habitant dans des zones reculées du Canada.

Le Ministère participa activement aux programmes fédéraux de développement économique régional, en assurant des services de formation, de conseil professionnel, et autres, afin de favoriser l'adaptation sociale et économique des travailleurs de ces régions.

Grâce à des services de main-d'œuvre très variés, plus de 1,800 anciens militaires ont pu, cette année, trouver un emploi dans le civil. Le programme d'aide au placement civil des anciens militaires est réalisé en coopération avec le ministère de la Défense nationale.

Le Ministère a continué de promouvoir, cette année, la valeur des travailleurs âgés en raison de leur expérience, de leurs qualifications et de leur habileté. Les fonctionnaires du Ministère qui s'occupaient spécialement des problèmes des travailleurs âgés donnèrent des conseils et des renseignements aux autres ministères, aux organismes, aux groupes privés et aux associations en vue d'établir des programmes de préparation à la vie de retraite.

Projets d'extension de la main-d'œuvre

Le Ministère coopère avec des organisations et des groupes privés dans la réalisation de programmes bénévoles pour les Canadiens vivant à l'écart de la

de trajets quotidiens s'il ne peut trouver de logement provisoire dans le secteur du centre de formation.

Au cours de l'année financière 1971-1972, on a dépensé \$8,897,072 pour le Programme de mobilité. Cela comprenait le déménagement de 9,026 familles, le versement de subventions de prospection à 7,784 travailleurs, et de subventions de voyage et d'allocations de trajets quotidiens à 54,079 stagiaires. Le nombre total de subventions versées s'est élevé à 70,889. (Voir le tableau 3 et l'appendice 8 pour de plus amples détails).

Services à la jeunesse

Le Ministère s'est beaucoup préoccupé de la situation des jeunes travailleurs qui furent, encore cette année, la catégorie la plus affectée par le chômage. On a effectué des études afin de déterminer les problèmes et les besoins spécifiques des jeunes, et afin de mesurer les résultats des programmes ministériels. Le Ministère a continué de collaborer avec des organismes bénévoles et communautaires pour assurer des services de placement et d'orientation aux jeunes défavorisés, aux jeunes sociaux et aux marginaux.

En raison de nombre croissant d'étudiants qui arrivent, chaque printemps, sur le marché du travail, le Ministère a organisé et coordonné des programmes d'emploi d'été des étudiants, en coopération étroite avec les autres ministères fédéraux, les gouvernements provinciaux et les autorités municipales, les organismes locaux et nationaux et le secteur privé.

Les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont trouvé de l'emploi à plus de 142,000 étudiants. De ce nombre, 63,000 ont trouvé un emploi grâce aux 119 CMC pour étudiants ouverts pendant les mois d'été pour aider les employeurs et les étudiants à la recherche de l'emploi.

On a accru le nombre d'experts-conseils et de spécialistes chargés d'aider les jeunes à définir et à poursuivre une carrière, ou à obtenir un emploi régulier, saisonnier ou à temps partiel.

Le Ministère a également organisé des échanges internationaux pour l'emploi des jeunes entre le Canada et l'Europe, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Japon. Par ailleurs, un accord réciproque entre les gouvernements canadiens et français permet aux jeunes stagiaires d'exercer un emploi qui accrut leurs compétences professionnelles et linguistiques.

Tableau 3

PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA DÉPENSES EN 1971-1972

SORTE DE SUBVENTIONS

PROVINCE ET RÉGION	Prospection \$	Déménagement \$	Déplacement de stagiaire \$	Allocations de trajets \$	Total \$
Terre-Neuve	18,183	262,117	163,913	51,746	495,959
Ile-du-Prince-Édouard	2,153	24,182	5,035	63,738	95,108
Nouvelle-Écosse	23,080	209,336	81,067	222,075	535,558
Nouveau-Brunswick	9,152	115,622	46,273	191,148	362,195
ATLANTIQUE	52,568	611,257	296,288	528,707	1,488,820
QUÉBEC	210,522	2,291,489	88,920	743,001	3,333,932
ONTARIO	66,402	1,111,577	119,470	503,017	1,800,466
Manitoba	7,491	177,764	66,807	81,399	333,461
Saskatchewan	17,906	426,790	48,626	88,057	581,379
Alberta	10,610	318,350	102,683	62,446	494,089
Territoires du N.-O.	978	784	55,109	—	56,871
PRAIRIES	36,985	923,688	273,225	231,902	1,465,800
Colombie-Britannique	30,081	435,596	187,214	113,395	766,286
Yukon/T.N.-O.	2,967	35,908	2,893	—	41,768
PACIFIQUE	33,048	471,504	190,107	113,395	808,054
CANADA	399,525	5,409,515	968,010	2,120,022	8,897,072

d'hiver; l'autre instaurait une série de cours-pilotes de

Le gouvernement fédéral lança, le 1^{er} novembre 1971, de nouveaux programmes de formation visant à atténuer le taux de chômage en hiver. Il s'agissait, entre autres, d'une allocation de 15 millions de dollars pour augmenter le nombre de cours de formation destinés aux chômeurs. En conséquence, des cours de formation ont dû être achetés pour 13,229 autres clients des Centres de Main-d'œuvre du Canada, qui se trouvaient en chômage pendant les mois d'hiver. (Vous trouverez de plus amples renseignements sur le programme spécial de formation en cours d'emploi dans la section de ce rapport consacrée au Plan spécial de stimulation de l'emploi).

Des cours-pilotes ont permis d'expérimenter dans 14 communautés, dans les cours mêmes de formation de la main-d'œuvre du Canada, les méthodes d'enseignement élaborées par les Sociétés de relance de la Saskatchewan et de la Nouvelle-Écosse qui s'occupent des adultes défavorisés.

Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a coopéré avec les autorités provinciales de l'Éducation de Terre-Neuve, de l'Île-du-Prince-Édouard, de Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest pour prouver l'efficacité des méthodes de relance en organisant 19 cours à l'intention de plus de 500 clients sans emploi des Centres de la Main-d'œuvre du Canada.

Antérieurement à ces expériences, les responsables du programme organisèrent, dans les locaux de la Société de relance de la Saskatchewan, à Prince-Albert, un cours de préparation de six semaines à l'intention de 60 professeurs et assistants.

Les méthodes d'enseignement dans les cours-pilotes comprenaient l'enseignement individuel permettant à chaque adulte de suivre son programme propre au rythme qui lui convenait; le système continu d'inscription et de sortie, selon les besoins de chaque stagiaire; des cours d'instruction de base et de perfectionnement des qualifications pour résoudre les problèmes quotidiens.

L'évaluation de ces cours n'était pas encore terminée à la fin de l'année financière.

Le Programme d'aide à l'équipement, qui prévoyait l'octroi de subventions fédérales pour la construction et l'équipement d'écoles professionnelles, lancé en 1961 et poursuivi dans le cadre de la Loi sur la formation professionnelle des adultes de 1967, fut progressivement supprimé au cours de l'année financière 1971-1972.

En vertu du programme de paiements accélérés annoncé en 1970, les provinces devaient recevoir immé-

diatement le solde auquel elles avaient droit dans le cadre de ce programme, et non plus des subventions accordées selon le régime du partage des frais, sur l'approbation des projets par le gouvernement fédéral. Selon les dispositions prises pour la suppression de ce programme, les provinces doivent utiliser les fonds pour l'équipement des écoles d'ici la fin de mars 1975, et soumettre un rapport annuel de leurs dépenses au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

En vue de la suppression du programme, depuis 1970, un montant total de 184 millions de dollars a été avancé aux provinces, versement final de 76 millions en 1971-1972 compris. Depuis que les accords ont été signés en 1961, le gouvernement fédéral a consacré aux installations de formation plus de 1,1 milliard de dollars (Voir l'appendice 7 pour de plus amples détails).

Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada

Le Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada a pour principe essentiel d'aider financièrement les travailleurs sous-employés, en chômage ou sur le point de le devenir, à se déplacer vers la localité la plus proche de leur lieu de résidence où ils pourront trouver un emploi convenable.

Ce programme s'adresse aussi bien au travailleur qui ne trouve pas d'emploi parce que ses qualifications ne sont pas recherchées dans son propre secteur, qu'à celui qui est sous-employé parce que ses qualifications ne sont pas utilisées ou parce qu'elles sont désuètes. Peut également bénéficier du programme celui qui désire améliorer sa capacité de gains en suivant des cours de formation organisés par le gouvernement fédéral dans une région éloignée de la sienne.

Les subventions de prospection aident les travailleurs à chercher un emploi dans la région la plus proche. Elles couvrent les frais de transport du travailleur, comprennent des indemnités de subsistance pour celui-ci, et une aide financière pour les personnes à sa charge, pendant qu'il cherche du travail.

Les subventions de déplacement permettent aux travailleurs d'emmener les personnes à leur charge et de déménager leurs effets personnels dans la localité où ils ont trouvé un emploi. En 1971-1972, une autre subvention fut établie, permettant au conjoint du bénéficiaire de la subvention de se rendre dans la nouvelle localité avant d'y emménager, afin de chercher un logement et de se renseigner sur les écoles.

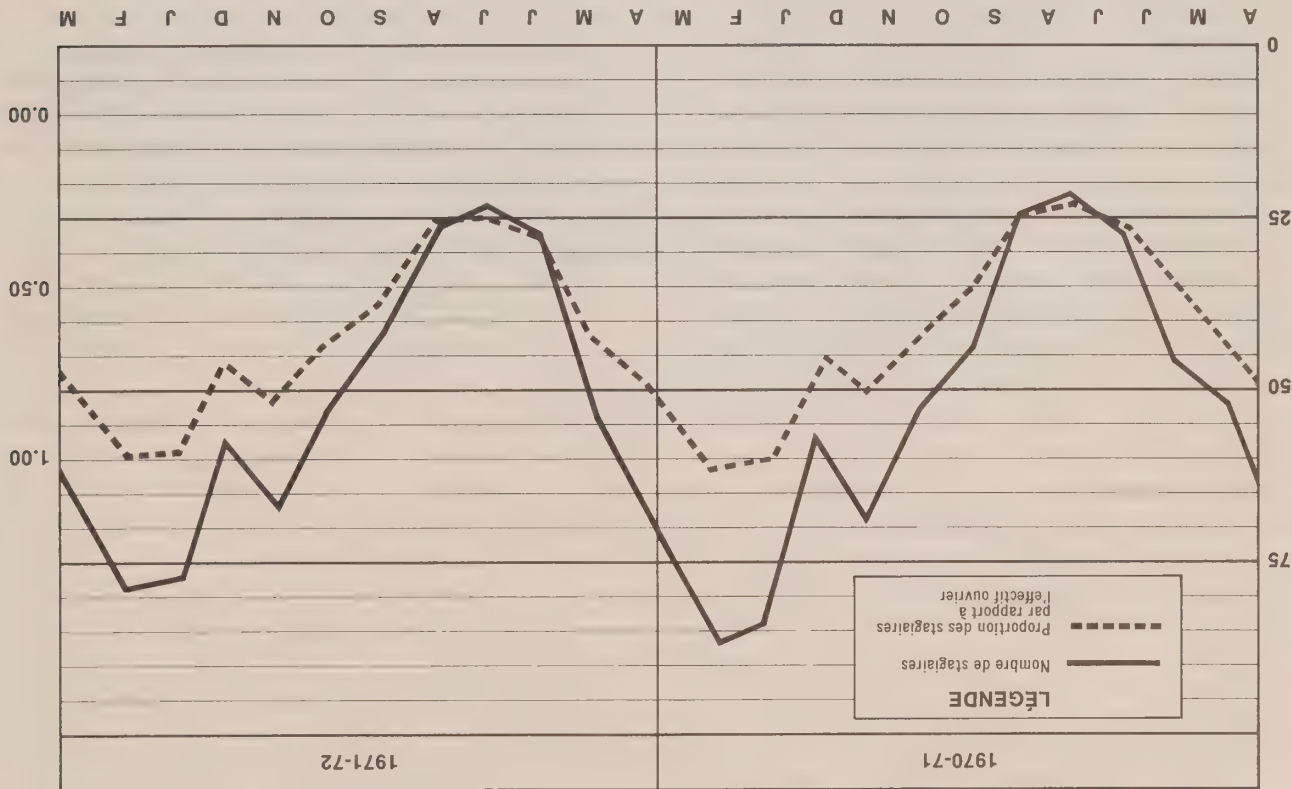
Les subventions de voyage couvrent les frais de déplacement du stagiaire entre son lieu de résidence et l'établissement où il suit un cours de formation professionnelle, dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Le stagiaire peut également recevoir, sous certaines conditions, une allocation

Tableau 2

PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA
Stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, à chaque mois

Proportion des stagiaires
par rapport à
l'effectif ouvrier

Nombre de
stagiaires
(en milliers)



- (C.P.F.P.) destiné aux adultes ne possédant pas le niveau d'instruction requis pour être admis à un cours de formation professionnelle;
- *Cours de langue*, dans l'une des deux langues officielles, pour les néo-Canadiens et les autres travailleurs incapables de trouver un emploi en raison d'une connaissance insuffisante du français ou de l'anglais;
 - *Formation en apprentissage*, y compris les cours théoriques des programmes d'apprentissage organisés par les provinces;
 - *Formation dans l'industrie*, où le Ministère rembourse aux employeurs jusqu'à 75% des frais qu'ils ont directement encourus pour la formation de leurs employés. Cette aide vise à inciter l'industrie à élaborer des programmes de formation plus perfectionnés. On accorde la priorité aux programmes de formation dans l'industrie qui réduisent le chômage, évitent des licenciements ou font acquiescer aux travailleurs des qualifications très recherchées;
 - *Cours de gestion*, destinés aux chefs d'entreprise et au personnel de supervision. Ils sont préparés

par le Ministère sous forme de programmes intensifs et sont dispensés par l'intermédiaire des ministères provinciaux de l'Éducation, sous le patronage d'organismes tels que les Chambres de Commerce; 1,000 groupes de travail ont pu être constitués, réunissant 17,000 chefs d'entreprise.

- *Les normes interprovinciales* de 17 professions ont été fixées en coordonnant les programmes provinciaux. Ces normes sont destinées à faciliter le déplacement et l'emploi des compagnons, d'une province à l'autre. Au total, 35,649 compagnons détiennent les «Sceaux rouges» interprovinciaux pour les professions auxquelles on a pu fixer des normes de compétence uniformes. Ce chiffre représente une augmentation de 10,000 par rapport à 1971-1972.

Des innovations ont été apportées au Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada au cours de 1971-1972, à savoir l'introduction de deux mesures spéciales, à caractère temporaire; l'une prévoyait des cours de formation supplémentaires, dont la formation en cours d'emploi, pour les chômeurs, pendant les mois

MAIN-D'ŒUVRE

Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada

Depuis l'adoption, en avril 1967, de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, près d'un million et demi de places de formation ont permis à des Canadiens d'acquérir les qualifications professionnelles dont ils avaient besoin. Les cours de formation avaient été achetés par le gouvernement fédéral aux établissements d'enseignement provinciaux, aux écoles privées et à des sociétés ayant des programmes de formation dans l'industrie.

Au cours de l'année financière 1971-1972, 308,152 travailleurs furent présentés par les Conseillers des Centres de Main-d'œuvre du Canada à des cours de formation couvrant jusqu'à 100 professions différentes (Voir le tableau 1 et l'appendice 5).

Pour être admissibles aux cours du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, les travailleurs doivent avoir un an de plus que l'âge fixé par la province pour quitter l'école, et être en dehors du système scolaire depuis un an. Des allocations de formation furent versées aux stagiaires à plein temps qui faisaient partie de la population active depuis trois ans ou qui avaient une ou plusieurs personnes à leur charge.

En 1971-1972, le Ministère a consacré \$328,436,711 au Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, montant qui comprend les achats de cours et les allocations versées aux stagiaires. (voir l'appendice 6 pour de plus amples détails).

Les taux des allocations de formation furent rajustés le 1^{er} juillet 1971. Depuis, le stagiaire peut recevoir de 47 à 118 dollars par semaine, selon sa région de résidence, le nombre de personnes à sa charge et selon qu'il doit quitter ou non son foyer pour suivre les cours.

Le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada s'étend à un grand nombre d'activités destinées à aider les travailleurs à surmonter les difficultés d'emploi qu'ils éprouvent par manque de qualifications ou de connaissances (voir le tableau 2). Au cours de l'année financière 1971-1972, ces activités étaient les suivantes:

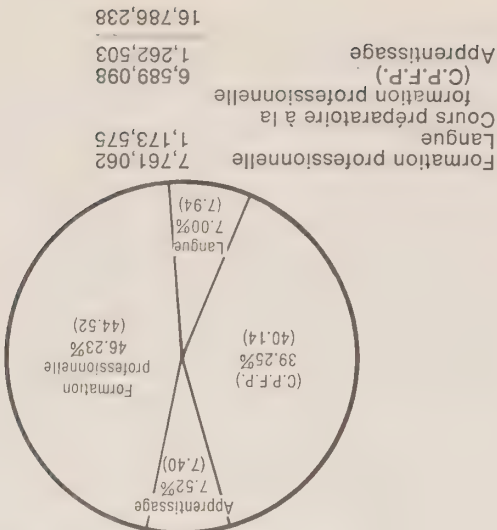
- Cours de formation professionnelle destinés aux travailleurs ayant besoin de formation supplémentaire pour pouvoir exercer un métier ou une profession;
- Cours préparatoire à la formation professionnelle

Tableau 1

PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA

1971-1972

Achat de jours de formation à plein temps, selon la profession (Chiffres de 1970-1971 entre parenthèses)



dans les aéroports internationaux de Toronto, Montréal et Vancouver, a été également adopté dans les aéroports internationaux de Windsor et Gander.

La division des douanes et de l'accise du ministère du Revenu national est chargée de l'organisation et du déroulement de l'examen primaire global. Les douaniers contrôlent les certificats de santé, les documents d'immigration et les déclarations de douane, et vérifient si les voyageurs transportent des produits agricoles interdits. Si un passager est dans l'obligation de fournir des renseignements ou des documents supplémentaires, on l'envoie subir un examen secondaire auprès des agents des services d'immigration, de douane, de santé ou d'agriculture.

Pendant l'année à l'étude, 4,253,829 personnes sont entrées au Canada en passant par les 12 aéroports internationaux.

Bureaux de l'intérieur

La révision du Règlement sur l'immigration, en octobre 1967, prévoyait que les visiteurs pouvaient légalement demander le statut d'immigrant reçu, pendant qu'ils se trouvaient au Canada. En 1968, environ 23,000 visiteurs ont présenté une demande et ont obtenu le statut d'immigrant reçu. Ce chiffre est passé à 28,000 en 1969, à 31,000 en 1970 et à 35,000 en 1971. Pour faire face à cette situation, on a développé les effectifs dans les grands centres.

On envisage actuellement de prendre d'autres mesures pour surmonter certains des problèmes que posent ce nombre croissant de demandes présentées dans le pays même, ou encore le cas des personnes qui entrent au Canada comme non-immigrants, y demeurent sans se présenter à un agent d'immigration, se sous-trayant ainsi à la Loi et au Règlement sur l'immigration.

Mouvement des réfugiés tibétains

Le programme spécial que le Ministère avait lancé en 1970-1971 dans le but de permettre à 240 réfugiés tibétains de s'établir de façon permanente dans notre pays, s'est continué en 1971-1972. Quelque 134 d'entre eux sont arrivés dans le courant de l'année, ce qui élève à 226 le nombre de réfugiés tibétains établis en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario et au Québec. Par l'entremise des Centres de Main-d'œuvre du Canada, le Ministère a offert aux réfugiés toute l'aide possible dans le but de rendre plus facile leur adaptation aux conditions de travail et de vie dans notre pays. D'après les rapports, il s'avère qu'après avoir suivi des cours de langue et de formation professionnelle adéquat les Tibétains s'adaptent très bien au milieu canadien.

Dans son désir d'améliorer les services de main-d'œuvre, le Ministère a mis à l'essai dans deux grands C.M.C. une nouvelle structure organisationnelle interne et un nouveau système de travail.

Entre autres modifications apportées, mentionnons la création de modules composés de Conseillers en main-d'œuvre ayant reçu une formation leur permettant de connaître le marché du travail local, une centralisation accrue des opérations d'étude des demandes, de nouveaux moyens permettant de former le personnel et de fournir rapidement au public les renseignements sur le marché du travail et autres éléments d'information connexes. Cette nouvelle structure de l'organisation doit être adoptée dans tous les Centres de Main-d'œuvre du Canada.

Services d'immigration

Il existe dans tout le pays 82 Centres d'Immigration situés à l'intérieur du pays, aux principaux ports d'entrée, et dans les aéroports internationaux.

Dans ces centres, on assure aux citoyens canadiens, aux résidents permanents, aux visiteurs et aux immigrants divers services qui comprennent l'examen des voyageurs aux ports d'entrée, la prolongation de séjour des non-immigrants ou le redressement de leur statut tandis qu'ils sont au Canada, l'étude des demandes venant de citoyens canadiens et de résidents autorisés, pour certains membres de leur parenté qu'ils veulent proposer à l'immigration ou certains membres de leur famille immédiate dont ils veulent être les répondants, enfin l'évaluation, la sélection et l'orientation de candidats immigrants qui demandent le statut d'immigrant reçu pendant leur séjour dans notre pays.

Ports de frontières et de mer

Les ports d'entrée à la frontière fonctionnent selon un régime d'examen primaire intégré pour les douanes et l'immigration. Quelque 2,500 douaniers ont reçu une formation pour faire subir aux voyageurs l'examen primaire de l'immigration. Les voyageurs qui nécessitent un examen plus complet, ou qui ont besoin d'autres documents, sont renvoyés aux agents d'immigration en vue d'un examen secondaire. L'une des principales fonctions qui incombent aux agents d'immigration est l'examen des demandes d'immigration pré-sentées aux ports de frontière et de mer. Ils sont également chargés de l'inspection et du contrôle des navires et de leurs équipages aux principaux ports de mer. Au cours de l'année, 69,928,307 personnes ont emprunté les ports de frontière ou de mer pour entrer au Canada.

Aéroports internationaux

Le système d'examen primaire global en vigueur

OPÉRATIONS CANADA

Les activités réalisées au cours de l'année 1971-1972 ont permis aux Centres de Main-d'œuvre d'être en rapport plus étroit avec le marché du travail canadien. La mise au point d'un programme de relations avec les employeurs a permis aux C.M.C. de recevoir soit 35% de plus que l'année précédente. On a mis l'accent sur l'amélioration des méthodes utilisées pour recruter et sélectionner des travailleurs en vue de pourvoir aux postes vacants. Grâce à ce programme, ainsi qu'au Programme des emplois spéciaux, le nombre de travailleurs qui ont pu obtenir un emploi permanent s'est élevé à 1,194,152, y compris 291,723 emplois temporaires. (Pour plus de détails, voir à l'appendice 4).

Les Centres de Main-d'œuvre se sont occupés activement de réunir et d'échanger, au niveau local, régional et national, des renseignements concernant le marché du travail, en particulier la situation et les tendances qui y règnent. Des progrès ont été réalisés au sujet d'un projet à long terme visant à informatiser les renseignements fondamentaux sur les compétences des travailleurs à la recherche d'un emploi et qui ont recours aux services des C.M.C., et sur les besoins des employeurs. On a mis en application dans la région métropolitaine de Vancouver un système automatisé d'information sur les clients (S.A.I.C.), qui avait au départ été mis à l'essai dans deux C.M.C. de la région d'Ottawa-Hull.

Le principal objectif de ce système est d'aider les Conseillers en main-d'œuvre à répondre plus rapidement aux besoins des employeurs et de la main-d'œuvre. Cette banque de données informatisées fournit également au Ministère un moyen précis d'adapter la gestion des opérations à l'évolution rapide du secteur privé. Il est prévu d'étendre le système aux autres grands centres urbains dès que l'on en aura évalué les résultats.

Sous la direction d'un Sous-ministre adjoint, Opérations Canada est chargé d'assurer une distribution efficace des services de main-d'œuvre et d'immigration du Ministère au public canadien.

Au Canada, politiques et programmes sont mis en application grâce à un réseau de centres de responsabilités qui relèvent de l'Administration centrale d'Ottawa, par l'intermédiaire des cinq bureaux régionaux de Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax, et desservent diverses localités dans tout le pays: 390 Centres de Main-d'œuvre et 82 Centres d'Immigration. Tous ces centres sont reliés par un système de télécommunications grâce auquel un courant continu d'information concernant le marché du travail circule d'un bout à l'autre du pays.

L'année 1971-1972 a vu la mise en application des plans élaborés au cours de l'année précédente dans le but d'améliorer l'organisation de l'Administration centrale. On a entrepris des travaux considérables en matière de perfectionnement des systèmes, de renforcement des moyens de gestion et d'organisation des C.M.C. en vue d'améliorer la qualité et le rendement des opérations du ministère.

Services de main-d'œuvre

Un réseau de 390 Centres de Main-d'œuvre du Canada se charge de transformer les politiques et programmes du Ministère en services utiles au public, qui visent essentiellement à influencer l'utilisation et le développement des ressources en main-d'œuvre du Canada.

Les Conseillers en main-d'œuvre qui travaillent dans les centres apportent une aide personnelle aux individus qui désirent s'intégrer à la population active. Les Conseillers s'occupent individuellement des personnes à la recherche d'un emploi, des employeurs, des groupes de l'industrie, des syndicats, des enseignants, des organismes gouvernementaux et de toutes sortes d'institutions sociales.

Le budget initial de 20 millions de dollars fut porté à 50 millions le 9 mars 1972. Plus de 42,500 emplois furent créés, au coût unitaire de 1,200 dollars environ. Cela permit à un nombre important de stagiaires de conserver un emploi permanent.

Ce programme fut conçu «pour encourager et aider les employeurs à se préparer à l'expansion future en engageant un nombre important de chômeurs en état de travailler; il importe que ceux-ci puissent acquérir, en cours d'emploi, les qualifications fondamentales que recherchent la plupart des employeurs; que ces qualifications soient d'une valeur durable, augmentent la capacité d'emploi ou la capacité de gain des travailleurs et les aident à bénéficier de la croissance future du taux d'emploi.» Cette formule eut tant de succès qu'elle reçut un statut permanent par l'adoption du Bill C-195 qui avait été présentée au Parlement par le Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration pour modifier la Loi sur la Formation professionnelle des adultes.

Ce programme permit aux employeurs d'engager et de former des travailleurs qui autrement eussent été en chômage. Plus de 12,300 contrats ont été conclus entre les employeurs et le gouvernement afin de donner aux travailleurs non seulement un emploi mais aussi la durée de la formation variait de six semaines à douze mois (Voir l'appendice 2). Les stagiaires ne devaient pas faire déjà partie de l'effectif normal de l'employeur. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada étaient chargés de la sélection et de la présentation des stagiaires, et ils accordaient la priorité aux chômeurs faisant partie de la population active et cherchant activement un emploi par l'intermédiaire d'un Centre de Main-d'œuvre. Ils s'occupèrent particulièrement de ceux qui ne pouvaient obtenir un emploi par manque d'expérience récente, c'est-à-dire les jeunes travailleurs, les femmes voulant rentrer dans le marché du travail, les assistés sociaux et les diplômés des Programmes de formation de la main-d'œuvre ou d'autres cours de formation professionnelle, car ces travailleurs avaient besoin d'acquies une formation en cours d'emploi ou une certaine expérience avant de pouvoir obtenir un emploi (Voir l'appendice 3).

Bref, le Plan spécial de stimulation de l'emploi, et le P.I.L. et le Programme de formation en cours d'emploi en particulier ont joué un rôle décisif, et fort bien accueilli, dans l'amélioration des conditions économiques et du niveau de vie du Canada.

Voici, sous ce rapport, quelques exemples. Les employés d'une initiative ont rendu régulièrement visite à des enfants hospitalisés, à des personnes âgées dans les hospices et à des retardés mentaux. Un atelier communautaire a engagé des jeunes itinérants selon leurs anciennes qualifications. Une initiative a employé des travailleurs autochtones, dont on connaît la compétence, pour la restauration d'un site historique. Dans un village côtier, des habitants, après en avoir tracé les plans, ont construit un pont au-dessus d'un pertuis, qui les reliera au port.

Le salaire de base du P.I.L., soit 100 dollars par semaine, a rayé bon nombre de Canadiens des listes des chômeurs et d'assistés sociaux. En fait 23% des personnes engagées dans le P.I.L. bénéficiaient auparavant d'une assurance-chômage et 25%, de prestations sociales.

Lors de la conception du Programme, les responsables ont tenu compte des implications de plusieurs facteurs. Tout d'abord, étant donné le taux d'expansion de la population active au Canada et les moyens limités dont on dispose pour y répondre, il faudra appliquer de nouvelles méthodes sur une assez grande échelle pour qu'elles soient efficaces.

En conséquence, deux principes essentiels gouvernent le Programme. Le premier est que si l'on veut éviter qu'il ne retombe à la charge du gouvernement, le travailleur sans emploi doit participer au maximum à la création de son propre emploi. Le second est que le gouvernement devrait se borner à fournir au chômeur les ressources et les renseignements nécessaires afin d'éveiller son esprit d'initiative et ses aptitudes.

Plusieurs facteurs ont contribué au succès de ce programme. Tout d'abord, la réaction très positive du public. D'autre part, le programme impliquait directement les Canadiens, ce qui évitait au gouvernement de passer par les procédures traditionnelles pour stimuler l'économie et attiser l'imagination des Canadiens. Il en résulta une très grande variété d'initiatives nouvelles et innovatrices visant à améliorer les services et les installations communautaires, et réalisées avec un esprit de coopération enthousiaste. Les agents du Ministère, de tous les niveaux et de toutes les régions, apportèrent une contribution généreuse et efficace au succès de ce programme qui élargissait considérablement le domaine de leurs activités.

Le Programme de formation en cours d'emploi

On peut en dire autant du Programme de formation en cours d'emploi de la main-d'œuvre du Canada, dont

PLAN SPÉCIAL DE STIMULATION DE L'EMPLOI

Au cours de l'année, le ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration exerça un rôle essentiel dans l'organisation d'un programme national destiné à atténuer le chômage, à perfectionner les qualifications de la main-d'œuvre, à participer au progrès de la communauté et à favoriser l'expansion économique. Il s'agit du Plan spécial de stimulation de l'emploi.

Ce projet, lancé le 14 octobre 1971, permettrait de répartir \$498 millions dans les secteurs-clés de l'économie en fonction du taux et de la nature du chômage dans les différentes régions du Canada. Le Plan comprendrait les sept programmes suivants:

Programme des initiatives locales

(P.I.L.)	\$100,000,000
Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada (P.F.M.C.)	
(Suppl.)	15,000,000
Programme de formation en cours d'emploi de la main-d'œuvre du Canada	20,000,000
Programme de prêts fédéral-provincial pour la création d'emplois	160,000,000
Programme fédéral de main-d'œuvre	80,000,000
Programme de prêts pour les expositions agricoles	10,000,000
Programme accéléré de prêts	113,000,000
Total	\$498,000,000

Le Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration fut responsable de l'administration du Programme des initiatives locales, du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada et du Programme de formation en cours d'emploi de la main-d'œuvre du Canada. Le P.I.L. et le Programme de formation en cours d'emploi remportèrent un tel succès que le budget

Ces initiatives concernent aussi bien des garderies que des services de renseignements et de téléphonie, la construction de ponts et la restauration de maisons.

Destiné à susciter des initiatives de la part des municipalités et des groupes locaux, le P.I.L. accorde des subventions par contrat (maximum de \$500,000) pour financer des projets non lucratifs, visant à l'amélioration de la communauté et faisant appel à la main-d'œuvre. Initialement, on avait alloué 50 millions de dollars aux projets des municipalités et 50 millions de dollars à ceux que présentaient des particuliers. Les 50 millions supplémentaires de janvier 1972 furent consacrés aux groupes privés.

Le Programme des initiatives locales, avec un budget initial de 150 millions de dollars, permit de créer 92,500 emplois répartis dans 5,700 initiatives approuvées. De la date de lancement du programme à la date de clôture des candidatures, soit le 31 janvier 1972, 13,736 demandes avaient été soumises, représentant un montant total de \$480,683,000. Ces projets étaient de nature et d'importance très variées, et s'étendaient à toutes sortes d'activités et de services communautaires.

Le Programme des initiatives locales

Le premier fut augmenté de 50 millions de dollars en janvier 1972 et celui du second de 30 millions de dollars en mars 1972. Ces 80 millions de dollars supplémentaires faisaient passer le montant total du budget du Plan spécial de stimulation de l'emploi à 578 millions de dollars.

Les deux programmes bénéficièrent d'un soutien et d'une coopération enthousiastes de la part des industries et des commerçants, des autorités locales, des associations nationales, des groupes locaux, des syndicats et de la plupart des journaux du pays.

FAITS SAILLANTS EN 1971-72

- Près de 92,500 emplois ont été créés au Canada grâce à 5,700 initiatives conçues, organisées et administrées par les citoyens et subventionnées par le Ministère dans le cadre du Programme des initiatives locales.
- Plus de 42,500 emplois ont été créés à la suite de 12,300 contrats que le Ministère a conclus avec des employeurs du secteur privé dans le cadre du Programme de formation en cours d'emploi de la main-d'œuvre du Canada.
- Les employeurs ont signalé aux Centres de Main-d'œuvre du Canada 1,201,445 postes vacants offrant un emploi permanent, soit une augmentation de 35% par rapport à l'année précédente.
- Les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont procuré de l'emploi à 1,194,152 travailleurs, dont 291,723 pour des emplois à court terme.
- Au cours de l'été 1971, plus de 142,000 étudiants ont trouvé un emploi par l'intermédiaire des Centres de Main-d'œuvre du Canada. Parmi ces étudiants, 63,000 ont été placés par 119 C.M.C. spéciaux pour étudiants, dotés d'un personnel étudiant.
- Au cours de l'année financière, 308,000 Canadiens se sont inscrits à des cours de formation portant sur une centaine de professions différentes. Les dépenses du Ministère, dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, se sont élevées à \$328,436,711.
- Plus de 2,000 employés du Ministère, au Canada et à l'étranger, ont participé à l'établissement de 128 unités et sous-unités de langue française où le français est la langue principale de travail, qu'il s'agisse des communications internes ou des relations avec les autres ministères, organismes et organisations du gouvernement fédéral.
- Près de 4,000 clients des C.M.C., handicapés sur le plan professionnel, sont redevenus des actifs après avoir été réadaptés grâce à des programmes fédéraux-provinciaux.
- Le Canada a accueilli 117,568 immigrants, soit 18,8% de moins que l'année précédente. De ce nombre, 58,268 sont entrés sur le marché du travail contre 75,994 en 1970-1971.
- Au cours de l'année financière 1971-1972, 74,182,136 personnes sont arrivées au Canada en passant par les ports d'entrée.
- Le nombre de visiteurs au Canada qui ont demandé et reçu le statut d'immigrant reçu s'élève à 35,000, soit une augmentation de 4,000 par rapport à l'année précédente.
- Au cours de l'année, près de 134 réfugiés tibétains sont arrivés au Canada, portant ainsi à 226 le nombre de réfugiés tibétains établis au pays depuis le lancement, à la fin de l'année financière précédente, d'un programme spécial.
- En 1971-1972, le Programme d'aide à l'équipement a tiré à sa fin. Depuis la création du Programme en 1961, le gouvernement fédéral a versé aux provinces 1,1 milliard de dollars pour la construction et l'équipement d'établissements de formation professionnelle.
- Les dépenses du Ministère se sont élevées à \$618,600,000 (voir Appendice 1) dont \$76,077,551 sont les dernières subventions versées aux provinces à titre d'aide à l'équipement.

Service d'emploi

Le Ministère a établi un réseau de plus de 390 Centres de Main-d'œuvre du Canada à travers le pays, qui sont reliés par Télec, pour desservir villes, villages et districts ruraux. Les conseillers en main-d'œuvre dans ces centres aident les travailleurs à trouver des emplois et les employeurs à remplir leurs vacances. Par l'entremise des nombreux programmes et services de main-d'œuvre, les conseillers voient à l'amélioration des qualifications des travailleurs, au déplacement de ceux-ci vers les régions où se trouvent des emplois, et aussi à répondre aux demandes des employeurs en recrutant des travailleurs d'autres régions du Canada.

Recrutement de main-d'œuvre par voie d'immigration

On peut recruter le personnel dans d'autres pays lorsqu'on ne trouve pas les travailleurs requis au Canada. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada peuvent transmettre les offres d'emploi des employeurs aux bureaux d'immigration du ministère à l'étranger, s'occuper de la publicité, aider à la sélection et fournir des locaux pour les entrevues lorsque l'employeur désire se rendre sur place.

Adaptation des travailleurs aux changements technologiques

Les travailleurs et leurs employeurs aux prises avec les problèmes d'une modernisation et de changements importants dans l'usine ou dans l'industrie, peuvent obtenir l'aide du Service consultatif de la main-d'œuvre. Ce service du ministère sert de catalyseur dans l'entente entre patrons et ouvriers, fournit l'aide technique et financière au programme de main-d'œuvre, en vue de résoudre les problèmes d'adaptation créés par le changement dans les conditions de travail.

Renseignements sur la population active

Le Ministère fournit des renseignements à jour concernant les exigences professionnelles, industrielles et géographiques du marché du travail, y compris les occasions et les prévisions d'emplois actuels et éventuels, des données sur les salaires, ainsi que des rapports régionaux.

La formation de la main-d'œuvre

Les clients des Centres de Main-d'œuvre du Canada qui manquent d'expérience professionnelle peuvent obtenir des allocations qui leur permettent de suivre des cours. Le ministère "achète" des cours dans les écoles publiques ou privées ou encore d'employeurs qui donnent une formation dans l'industrie. Des allocations de mobilité de la main-d'œuvre permettent aux gens de sortir d'une région où ils n'ont guère ou pas du tout de possibilité de trouver un emploi convenable, pour qu'ils puissent accepter des emplois dans d'autres régions.

L'emploi des étudiants

Plus de 100 Centres de Main-d'œuvre du Canada pour étudiants s'ouvrent chaque été pour aider employeurs et étudiants à combler les emplois d'été. Ces Centres spéciaux pour étudiants sont complément aux services qu'offrent les Centres de Main-d'œuvre du Canada, dont une quarantaine sont situés sur les campus des universités et des collèges.

L'emploi d'hiver

Le Ministère participe aux programmes de création d'emplois (Initiatives locales et Formation en cours d'emploi) établis pour combattre le chômage saisonnier de l'hiver et du printemps.

LE MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, créé en vertu de la Loi sur l'organisation du gouvernement de 1966, est responsable de l'organisation et de l'utilisation des ressources de main-d'œuvre au Canada, des services d'emploi et de l'immigration.

Les programmes et les services administrés par le Ministère sont orientés plus précisément vers les objectifs suivants:

- adapter d'une manière efficace et rapide l'offre à la demande d'emploi, en aidant les travailleurs à trouver les emplois qui leur conviennent grâce au conseil professionnel, en incitant les employeurs à faire des offres d'emploi et en présentant les travailleurs aux employeurs;
 - choisir des travailleurs étrangers nécessaires à l'économie, accueillir et faciliter l'établissement d'immigrants destinés à contribuer au développement social et culturel du Canada et, entre autres, réunir les familles;
 - offrir des cours de formation qui permettront d'accroître au maximum la productivité et le niveau de revenu des travailleurs et de répondre aux besoins en main-d'œuvre des employeurs;
 - fournir une aide financière aux travailleurs en chômage ou aux travailleurs sous-employés, pour leur permettre de déménager avec leur famille vers d'autres régions où ils pourront trouver un emploi;
 - faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre aux changements technologiques ou autres, au moyen de stimulants et de consultations avec les travailleurs et la direction;
 - rassembler, comparer et divulguer des données et des renseignements sur le marché du travail, et faire une analyse approfondie sur l'incidence des programmes du ministère;
 - stimuler la création d'emplois afin de réduire le chômage pendant l'hiver.
- Les Lois et les Règlements appliqués par le Ministère sont les suivants:

La Loi sur l'immigration (S.R.C. 1970, c. 1-2)

La Loi sur la formation professionnelle des adultes (S.R.C. 1970, c. A-2)

7^e partie de la Loi sur l'assurance-chômage, 1971 (1970-71-72, c. 48)

La Loi sur la réintégration dans les emplois civils (S.R.C. 1952, c. 236)

La Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides (S.R.C. 1970, c. V-7)

Article 13 de la Loi sur les subventions au développement régional (S.R.C. 1970, c. R-3)

Article 11 de la Loi stimulant le développement de certaines régions (1965, c. 12)

Le Ministère applique tous les règlements relatifs aux lois précitées, toutes les modifications qui y sont apportées ainsi que les Règlements suivants:

Règlement sur l'encouragement à la mobilité et aux études de main-d'œuvre (C.P. 1972-360)

établi conformément à la Loi sur les subsides, n° 3, 1971

Règlement sur la mobilité de la main-d'œuvre (C.P. 1972-44) établi conformément à la Loi sur les subsides n° 3, 1971.

Page

IIA

A l'honorable Robert Andras, C.P., député,
Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel du ministère de la Main-
d'œuvre et de l'Immigration pour l'année financière 1971-1972.

Respectueusement soumis,

Le sous-ministre,
JACQUES DESROCHES

ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

ROBERT ANDRAS

Respectueusement soumis,

J'ai l'honneur de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration pour l'année financière 1971-1972.

Plaise à Votre Excellence,

le Gouverneur général du Canada
A Son Excellence

N° de cat.: MP1-1972

Information Canada
Ottawa 1972

©

 Main-d'œuvre
et Immigration
Manpower
and Immigration

Rapport annuel

Ministère de la

Main-d'œuvre et de l'Immigration

Pour l'année financière

1971 - 1972

Main-d'œuvre et Immigration Manpower and Immigration



1 MI

1956

ANNUAL REPORT 72-73



Centre de
Main-d'œuvre
du Canada

Canada
Manpower
Centre



Manpower
and Immigration

Main-d'œuvre
et Immigration

Annual Report

The Department of
Manpower and Immigration

For the Fiscal Year

1972-73



Manpower
and Immigration

Main-d'œuvre
et Immigration

©

Information Canada
Ottawa, 1974

Cat. No.: MP1-1973

His Excellency,
Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the honour to submit to your Excellency the Annual Report of the
Department of Manpower and Immigration for the year 1972-73.

Respectfully submitted,

ROBERT ANDRAS
Minister of Manpower and Immigration

The Honourable Robert Andras, P.C., M.P.,
Minister of Manpower and Immigration,
Ottawa.

Sir:

I have the honour to submit the Annual Report for the Department of
Manpower and Immigration for the fiscal year 1972-73.

Respectfully submitted,

ALLAN E. GOTLIEB
Deputy Minister

TABLE OF CONTENTS

	<i>Page</i>		<i>Page</i>
The Department of Manpower and Immigration....	ix	Tibetan Refugee Program.....	13
Highlights.....	xi	Immigration Inquiry Backlog.....	13
		Appeal Statistics.....	13
Manpower.....	1	Revocation of Regulation 34.....	13
Manpower Policy and Objectives.....	1	Non-immigrant Entry Records and Employ- ment Visa Regulations.....	13
Manpower Policy Review.....	1	Foreign Operations.....	14
Major Conclusions of Policy Review.....	1	Inland Immigration Services in Canada.....	14
Employment Service.....	1	Ports of Entry.....	14
Manpower Delivery System.....	2	Preparation for 1976 Olympics.....	14
Federal-Provincial Co-operation.....	2		
Canada Manpower Training Program.....	2	Strategic Planning and Research.....	15
Amendments to the Adult Occupational Training Act.....	3	Research Projects Group.....	15
Canada Manpower Services to Employers.....	4	Economic Analysis and Forecasts Branch.....	16
Industrial Specialization.....	4	Strategic Planning and Evaluation Group.....	16
Canada Manpower Mobility Program.....	5	Occupational and Training Analysis and De- velopment Branch.....	16
Exploratory Grants.....	5	Departmental Library.....	17
Relocation Grants.....	5		
Trainee Travel Grants.....	5	Administration.....	19
Expenditures.....	5	Personnel Service.....	19
Canada Manpower Adjustment Program.....	5	Bilingualism.....	19
Agricultural Manpower Program.....	6	Financial and Management Services.....	19
Federal Public Service Recruitment.....	6	Computer Services Branch.....	20
Civilian Employment Assistance Program.....	7	Information Service.....	20
Young Workers.....	7		
Student Summer Employment.....	7	Figure	
International Exchanges.....	7	1. Canada Manpower Training Program: Train- ing Days Purchased, by Type.....	3
Services to Students and Graduates.....	7	2. Canada Manpower Training Program: Full- time Institutional Trainees on Course Each Month.....	4
Services to Disabled Persons.....	8	3. Canada Manpower Assessment Incentive Agreements.....	6
Labour Market Information.....	8	4. Where Immigrants Came From.....	11
Recruitment through Immigration.....	8	5. Intended Destination of Immigrants.....	12
Special Programs.....	8		
Outreach Program.....	8	Appendix: Tables 1 to 13.....	23
Local Employment Assistance Program.....	9		
Advisory Services.....	9		
Local Initiatives Program.....	9		
Immigration.....	11		
Ugandan Asian Expellee Program.....	13		

TABLE OF CONTENTS—*Concluded*

	<i>Page</i>		<i>Page</i>
Table		8. Canada Manpower Mobility Program: Num-	
1. Statement of Expenditures.....	25	ber of Grants.....	29
2. Canada Manpower Centres.....	25	9. Canada Manpower Consultative Service:	
3. Canada Manpower Training Program: Num-		Manpower Incentive Agreements.....	29
ber of Clients Enrolled.....	26	10. Federal-Provincial Rehabilitation Program:	
4. Canada Manpower Training Program: Ex-		Payments to Provinces.....	30
penditures.....	27	11. Local Initiatives Program: Number of Pro-	
5. Canada Manpower Training-on-the-Job Pro-		jects and Jobs.....	30
gram: Characteristics of Trainees.....	27	12. Principal Countries of Last Permanent	
6. Canada Manpower Training-on-the-Job Pro-		Residence of Immigrants Coming to	
gram: Characteristics of Employers.....	28	Canada.....	31
7. Canada Manpower Mobility Program: Ex-		13. Immigration to Canada by (Intended) Oc-	
penditures.....	28	cupational Group.....	32

THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

The Department of Manpower and Immigration, created under the provisions of the Government Organization Act, 1966, has responsibility for the development and utilization of manpower resources in Canada, employment services and immigration.

Programs and services administered by the department are specifically directed toward the following objectives:

- the effective and rapid matching of workers and jobs through counselling, development of job orders and referral of workers to employers;
- the selection of immigrants required by the economy, as well as the admission and settlement of immigrants to enhance the social and cultural development of Canada, including the reunification of families;
- the provision of training courses that will maximize the workers' productivity and income levels and meet the manpower requirements of employers;
- the provision of financial assistance to unemployed or underemployed workers, enabling them to move with their families to jobs in other areas of the country;
- the facilitation of manpower adjustments required by technological and other change through incentives and consultation with labour and management;
- the gathering, collating and distributing of labour market information and data, and detailed analysis of the impact of departmental programs;
- the provision of incentives for job creation to alleviate winter unemployment.

The Acts and Regulations administered by the department are as follows:

Immigration Act (R.S.C. 1970, c. 1-2) and Regulations
Adult Occupational Training Act (R.S.C. 1970, c. A-2 and 1972, c. 14)
Part VII of the Unemployment Insurance Act, 1971 (1970-71-72, c. 48)
Reinstatement in Civil Employment Act (R.S.C. 1952, c. 236)
Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act (R.S.C. 1970, c. V-7)
Section 13 of the Regional Development Incentives Act (R.S.C. 1970, c. R-3)
Section 11 of the Area Development Incentives Act (1965, c. 12)

The department administers all regulations, and amendments thereto, made pursuant to the above and also administers the following additional Regulations:

Manpower Mobility and Assessment
Incentives Regulations (P.C. 1972-360) made pursuant to Appropriation Act No. 3, 1971
Manpower Mobility Regulations (P.C. 1972-44) made pursuant to Appropriation Act No. 3, 1971

HIGHLIGHTS 1972-73

- Canada Manpower Centres found employment for 1,030,148 workers, an increase of more than 127,000 (or about 12 per cent) over 1971-72.
- Employer use of Canada Manpower Centres to find workers increased by 16 per cent with 1,402,842 job vacancies being listed.
- The department began pilot projects using a self-service job centre where clients select the jobs to which they wish to be referred.
- Canada Manpower Centres found summer jobs for 174,709 students.
- Amendments to the Adult Occupational Training Act included: removal of the three-year labour force attachment requirement for training allowance eligibility; introduction of a \$30 per week basic allowance for adults in training who live with an employed parent or spouse; redefinition of the eligibility criterion with regard to the period adults must have been out of school as being *any* 12 consecutive months rather than the 12 months immediately preceding referral to training.
- A Special Programs Branch was established to provide extended services to disadvantaged people through the operation of the Local Employment Assistance Program (L.E.A.P.) and Outreach.
- Some 89,000 jobs were created across Canada through 5,817 projects conceived, organized and managed by Canadians, and funded by the department under the Local Initiatives Program.
- Canada welcomed 124,727 immigrants, an increase of 7,159 (6.1 per cent) over the previous year. Of these, 61,607 were added to the labour force compared with 58,268 in 1971-72.
- A total of 69,463,452 persons entered Canada through ports of entry during the 1972-73 fiscal year.
- Some 6,292 visas were issued to Ugandan Asian expellees, and 5,287 Ugandan immigrants arrived in Canada during the 1972-73 fiscal year.
- Canada welcomed its 10 millionth immigrant since Confederation, and has admitted more than 3.6 million immigrants since World War II.
- The former Program Development Service was re-organized as the Strategic Planning and Research Division to provide a clear directional focus for the department.
- During the last fiscal year departmental expenditures totalled \$737,590,000 (*see* Table 1*).

*All tables in this report are printed in the Appendix.

MANPOWER

Manpower Policy and Objectives

The primary goal of Canada's manpower policy is to contribute to the attainment of the economic and social goals of Canada by optimizing the use, quality and mobility of Canada's work force. In simple terms, it is "to help people to find jobs and jobs to find people."

Canada's manpower programs and policies have adhered generally to the model of "An Active Manpower policy" proposed in 1964 by the Organization for Economic Co-operation and Development (O.E.C.D.). The O.E.C.D. urged member countries to use manpower policy as an active agent for achievement of their economic and social goals. Elements of such an active policy should include, according to the O.E.C.D.:

- (a) A comprehensive employment service, which could be utilized by employees and employers of all categories.
- (b) A high degree of preparedness for preventive or remedial action against employment disturbances.
- (c) Substantial adult training facilities and reforms in the general education and training system to meet the rapidly changing needs of modern technology.
- (d) Forecasting of future occupational requirements, to act as a guide for developing education and training programs.
- (e) The reinforcement of specific means for encouraging desirable geographical mobility.
- (f) Measures to make it easier for marginal groups to take up and keep gainful occupation.
- (g) The development of income security programs, such as unemployment and redundancy compensation and special adjustment allowances.

Acceptance of this concept led to creation of the Department of Manpower and Immigration in 1966, and the introduction of most of the services and programs recommended by O.E.C.D.

Manpower Policy Review

In 1972, the department carried out a thorough review of Canada's manpower policies, programs and

services. Discussions were held with provinces, the private sector, worker-clients and other complementary agencies. The result of this review was a re-orientation of policy and major adjustments to the way manpower programs and services are delivered to the public and the ways the federal Manpower Service co-operates with other agencies having responsibilities in, or related to, the labour market.

Major Conclusions of Policy Review

- (1) Manpower activities must reflect better balance between general economic objectives and needs of individual workers and employers.
- (2) Manpower services to individuals are to be applied in a continuous flexible manner in close co-operation with other human resource agencies.
- (3) Improved co-ordination and co-operation between federal and provincial human resource agencies is essential to the achievement of objectives of both levels of government, and for effective service to Canadians.
- (4) Employers and unions should be fully involved in the planning and implementation of manpower activities.
- (5) Improved labour market data are required for effective manpower planning.

Based on these conclusions, a number of policy adjustments and new approaches were initiated by the department in 1972-73. They are described in the following sections dealing with major aspects of the manpower program.

Employment Service

The department operates a network of more than 390 Canada Manpower Centres, linked by a telecommunications system, to serve cities, towns and rural areas across the country. Manpower counsellors in these Centres assist workers in finding employment, and employers in filling their job vacancies. Through the application of a broad range of manpower programs and services, counsellors provide assistance in the upgrading and development of occupational skills, in

moving workers to areas of job opportunity, or in filling employers' vacancies by recruiting workers from other parts of Canada.

During the year 1972-73, more than 3.9 million workers registered for employment with Canada Manpower Centres, an increase of about half a million over 1971-72. Of this number, 1,030,148 were placed in employment through CMC referrals. This is an increase of more than 127,000, or about 12 per cent, over last year. An additional 284,886 man-days of casual or short-term employment also resulted from CMC referrals.

Employers continued to list vacancies with CMCs, this year totalling 1,402,842, an increase of more than 200,000 over 1971-72 (*see* Table 2).

Manpower Delivery System

The department has started to implement a new Manpower Delivery System which will apply our various services and programs in a more effective and comprehensive manner. The concept is to provide three levels of service tailored to the individual client's needs.

The first level is assistance to the job ready and features the use of self-help methods. The key to this process is a Job Information Centre where job vacancies will be displayed enabling clients to decide themselves which jobs they think they can fill. In selected metropolitan centres it is proposed that these "job banks" will operate on an automated system. Level I service to clients will also include an Employment Opportunity Library, which will contain information on the services and programs of the department as well as appropriate information on the services of other government departments and agencies, and other assistance which can be provided without formal counselling.

Levels II and III refer to counselling and placement services rather than a specific physical unit in a CMC.

Level II is similar to the service now provided, but in the future will be specifically directed to those people who, while basically job ready, require additional counselling and help. This could involve training or retraining through the Canada Manpower Training Program, assistance in finding employment in another area and in moving to that area through our clearance system and the Canada Manpower Mobility Program, or other of our services to gain employment.

Level III consists of concentrated in-depth counselling and the application of programs and services designed to help those clients most in need. Counsellors may also utilize outside agencies for special assistance to help remove whatever barriers exist in

order to make the client job ready. Once this is done, these clients may be referred to a job, or may make job selections as in Level I.

During the year, Job Information Centre pilot projects were established at Ottawa-Hull and Hamilton Canada Manpower Centres. Plans have been developed to expand these to 150 during the fiscal year 1973-74, and to all remaining CMCs by 1974-75.

Federal-Provincial Co-operation

During 1972-73 increased attention was given to federal-provincial relations by expanding the terms of reference of the intergovernmental Manpower Needs Committees and by providing them with full-time secretariats. This has resulted in more concentrated approaches to manpower programs in all provinces. The Committees now consider all manpower programs and have thus become the principal mechanisms for intergovernmental consultation in manpower matters.

There was continued close co-operation and increased participation by the provinces in the forecasting of financial requirements and the allocating of funds under the Canada Manpower Training Program through the Manpower Needs Committees. Meetings were held with provincial Deputy Ministers in March 1973, and with the provincial Directors of Vocational Education in December 1972.

Co-operative efforts continue to increase the scope of the Interprovincial Standards Program (Red Seal Program). Forty thousand tradesmen have now obtained interprovincial certification since the start of the program in 1958, and the rate of participation is continually increasing. Three national meetings and several regional meetings were held during the past year to review and improve the program. All major trades in construction and maintenance under provincial certification legislation are now included under the program.

Two meetings were held during the past year with the provincial Directors of Apprenticeship to review the latest developments and requirements in apprenticeship programs across the country. Particular attention was given to provincial apprenticeship legislation, trade course outlines and effective methods of intergovernmental co-operation in this field.

Canada Manpower Training Program

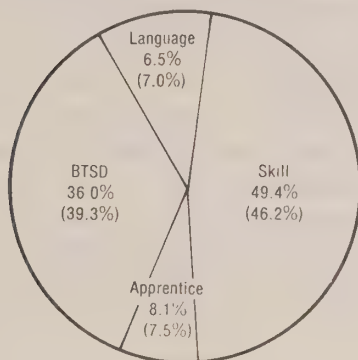
The Canada Manpower Training Program (CMTP) continued during 1972-73 to play an important role in the development of Canada's labour force, as well as to assist in the elimination of employment barriers created by lack of skill or knowledge. The program

covers a wide range of activities including the provision of skill courses for workers requiring additional training before they can enter a trade or occupation; accelerated basic educational upgrading courses for adults who lack the educational background required to enter an occupational skill course; language training in either of the two official languages for new Canadians unable to obtain suitable employment because of insufficient knowledge of English or French; and apprentice training covering the classroom portion of courses provided in apprenticeship programs operated by the provinces (*see* Figures 1 and 2).

Figure 1

CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM 1972-73

Full-Time Training Days Purchased by Type
(1971-72 percentage in parentheses)



Skill	7,606,606
Language	1,003,913
Basic Training for Skill Development (BTSD)	5,538,450
Apprentice	1,244,323
	<hr/>
	15,393,292

A total of 316,188 adults were enrolled in CMTF courses during the fiscal year (*see* Table 3). Federal government expenditures amounted to \$197,330,785 for the purchase of training services, and \$146,166,734 for training allowances to assist the trainees in meeting their needs during training, for a total expenditure of \$343,497,519. Details of the foregoing expenditures are shown on Table 4.

In co-operation with the provinces, new approaches to training were tested at a number of locations throughout the country. In particular, more emphasis was placed on training those with limited formal education or with severe employment barriers.

Amendments to the Adult Occupational Training Act

In July 1972, three significant amendments in the Adult Occupational Training Act were made that related to the institutional-type training sponsored by the department:

(a) The prerequisite three-year attachment to the labour force as a condition of eligibility for training allowances was eliminated.

(b) A basic allowance of \$30 per week for adults in training who are living at home with an employed parent or spouse was introduced.

(c) The eligibility criterion covering the period adults must have been out of school was redefined as being any 12 consecutive months rather than the 12 months immediately preceding referral to training.

These changes were reflected in the statistical data on adult trainees. The median age of trainees shifted from 28 in 1971-72 to 25 in 1972-73. The proportion of female trainees increased from 25.6 per cent in 1971-72 to 29.8 per cent in 1972-73 (21.7 per cent in 1970-71). Also, more women took training in occupations other than those often referred to as "female occupations," i.e., clerical, secretarial and service trades.

The amendments to the AOT Act also enabled the department to create a Canada Manpower Industrial Training Program which brought together under one program such elements as Training-in-Industry, Job Creation, and two new elements—Training on-the-Job for Skill Shortages and Training on-the-Job for the Disadvantaged.

Additionally, the amendments made the Canada Manpower Training Program much more flexible by permitting the use of a combination of both classroom and on-the-job training methodologies to respond to the specific needs of trainees and employers. This flexibility also made training contracts available to associations of employers and to groups of smaller employers who, in the past, had had difficulty in developing their own training programs.

The Job Creation Training-on-the-Job element was again made available to Canadians during the 1972-73 winter period. A total of 36,645 unemployed workers were hired (Tables 5 and 6) and trained by employers under the provisions of this program which provides reimbursement of a portion of the trainees' wages during the training period. A substantial number of these workers remained in permanent employment after training.

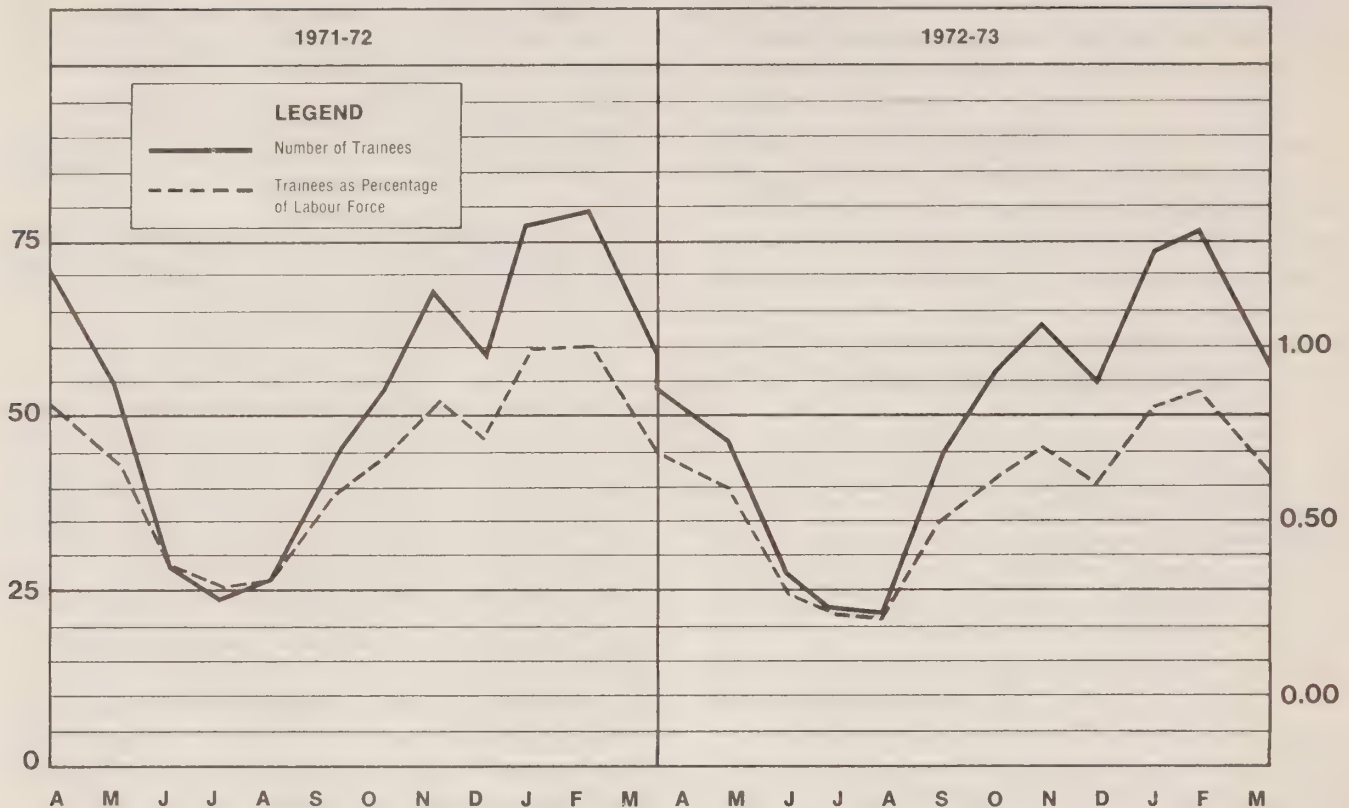
Another of the program elements in the Canada Manpower Industrial Training Program is Business Management Training. During the fiscal year, 25 major

Figure 2

CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES ON COURSE EACH MONTH

Number of Trainees
(in thousands)

Trainees as % of
Labour Force



projects were undertaken, including the development of course materials, catalogues and films. The total output is sold by Information Canada to provincial governments; in 1972-73 they purchased 862 sets of material: 495 sets of owner-manager courses and 367 sets of supervisory courses.

Apprentices in Canada are registered with their respective provincial government and are trained under the Provincial Apprenticeship Training Programs. The Department of Manpower and Immigration co-operates with the provinces in the training of apprentices by paying for their formal classroom training and by providing them with training allowances during this portion of their training. More than 40,000 apprentices were assisted by the department under this program at an average cost of \$800 per apprentice. On March 31, 1973, nearly 62,000 apprentices were registered across Canada, an increase of 15 per cent over the previous year.

Canada Manpower Services to Employers

During 1972-73, greater efforts were made to ensure that employers were aware of the full range of the department's services and how they can work to help solve specific manpower problems in an industry or business. Departmental services available to employers include labour market information to assist in manpower planning; recruitment of workers locally, from other parts of Canada, or from outside the country; the training or retraining of workers; and assistance in adapting to technological or industrial change.

Canada Manpower Centre staff made 218,667 visits to Canadian employers. Also, numerous visits to national employers, employer organizations, unions and professional associations were made by consultants from regional offices and national headquarters.

Industrial Specialization

Industrial specialists at the department's national and regional headquarters maintain liaison with executive

officers of major companies and employer associations on a national and regional basis. Through this continuing communication, employers and their associations gain an understanding of the services provided by the department. Concurrently, the industrial specialists gather manpower information which is used in the development of special plans designed to apply departmental programs and services in the most effective way to meet particular industry-wide manpower adjustment needs.

In 1972-73, in co-operation with numerous employer and industry associations, the department designed and implemented a Convention Employment Service that facilitates contacts between employers and prospective employees while they are attending major conferences and conventions.

Canada Manpower Mobility Program

This program provides financial assistance to workers who are unable to find suitable employment in their area of residence. Three types of grants are provided: exploratory, relocation, and trainee travel grants.

Exploratory Grants

Exploratory grants provide assistance to workers seeking employment in the nearest area where suitable employment is available. Provision is made to cover the worker's return travel costs, including meals and overnight accommodation in transit, a living allowance for the worker, and an allowance for his dependants while he is away seeking employment.

Relocation Grants

In 1972-73, some of the eligibility criteria for relocation grants were amended, and a preliminary examination allowance was added to permit the spouse or other dependants of a worker to examine the new locality prior to relocation.

Relocation grants provide assistance to workers to relocate themselves and their dependants in the area where they have found suitable employment. Provision is made to cover the travel costs of the worker and his dependants; such costs may include meals and accommodation in transit, a re-establishment allowance, an allowance for the movement of household effects or mobile home, and a home-owner's allowance for the sale and purchase of a home.

Trainee Travel Grants

Trainee travel grants cover the travel cost of a person to a training centre where he is enrolled in an occupational training course under the Canada Manpower Training Program. A commuting allowance is available, under certain conditions, to help cover daily

travel expenses of trainees who are unable to take up temporary residence in the locality of the training centre.

Expenditures

During the 1972-73 fiscal year, \$11,599,984 was expended on the Mobility Program. This expenditure aided the relocation of 10,653 families, and provided 10,725 workers with exploratory grants. Trainee travel and commuting assistance was given to 50,296 persons, making a total of 71,674 persons who received financial assistance under the Canada Manpower Mobility Program (see Tables 7 and 8).

Canada Manpower Adjustment Program

The Canada Manpower Adjustment Program is designed to act as a stimulant in bringing employers and their workers together to solve problems of job displacement created by economic, technological or organizational adjustments that have been made in a particular company or industry.

Through its Canada Manpower Consultative Officers located in the five regional offices, the department provides technical advice and financial incentives and encourages joint research and planning by management and labour to facilitate the manpower adjustment required in individual companies. While the parties involved work to develop a mutually advantageous adjustment program, the services of Canada Manpower, including counselling, mobility assistance, training and placement are made available to help the workers adjust to the new conditions. All manpower programs are co-ordinated with whatever private measures have been agreed upon by management and labour.

The basic requirement for successful planning of a change is sufficient advance notice to allow for joint study and assessment of the impact of change.

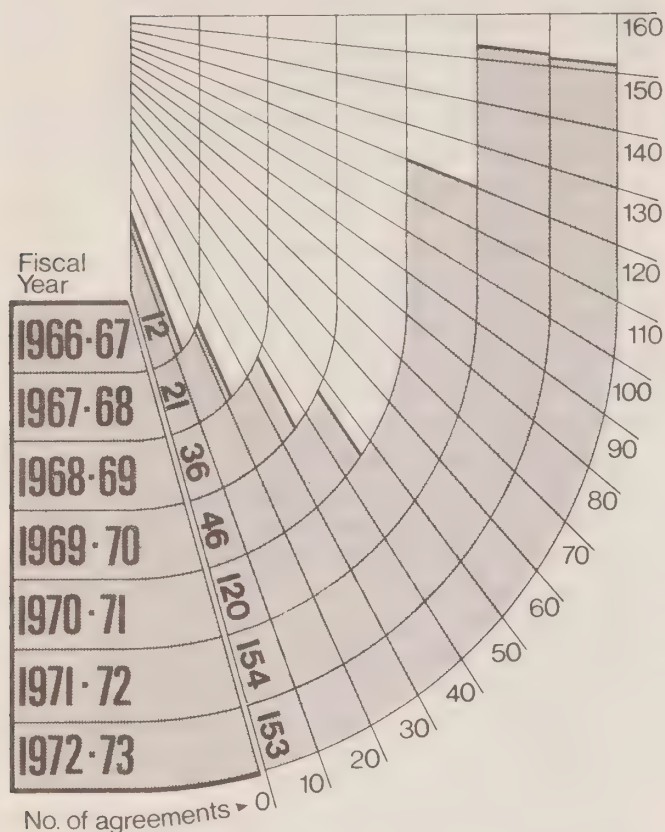
The federal government shares in the cost of the Manpower Assessment or Mobility Incentive agreements, up to as much as 50 per cent, providing the other parties involved—employers, workers, and in some cases, provincial governments—agree on cost-sharing arrangements.

In 1972-73, a total of 109 new Manpower Assessment Incentive Agreements were entered into with management and labour, somewhat fewer than the previous year's total of 120. These agreements were with a wide range of industries, some employing as few as 20 persons, others with as many as 70,000 workers. The agreements covered a total of more than 84,000 workers (see Figure 3).

There were also 44 Manpower Mobility Incentive Agreements entered into, 10 more than in 1971-72

Figure 3

CANADA MANPOWER ASSESSMENT INCENTIVE AGREEMENTS 1966-67 TO 1972-73



(see Table 9). Under the provisions of the program, the federal government pays up to one-half the employer's costs of moving a displaced employee to a branch plant or to employment arranged by him anywhere in Canada.

Federal government financial commitments for Assessment Incentive Agreements in 1972-73 exceeded \$265,000; total commitment for studies and for mobility incentives is estimated to be \$950,000. At year's end, 121 assessment cases, covering some 128,500 workers, and 32 mobility cases were still in progress.

Agricultural Manpower Program

The Canada Agricultural Manpower Program supplements the normal labour force in areas of high seasonal demand by recruiting and moving temporary workers within Canada as well as from other countries.

Canada Manpower Centres placed some 48,000 workers in agricultural employment during the 1972

harvest season. This included special programs organized in a number of regions, such as recruitment of native workers for the Okanagan and Lethbridge areas, and the movement of workers from northern Ontario, Quebec, and the Atlantic provinces to work in harvesting southern Ontario crops.

The program embraces a number of components including federal-provincial agreements to develop agricultural manpower, a Caribbean Seasonal Worker Program and the movement of tobacco and potato harvest workers between Canada and the United States.

The Caribbean Seasonal Farm Workers Program operates on the basis of an agreement with several West Indies islands. The program began in 1966 with only the island of Jamaica taking part; Barbados and Trinidad-Tobago joined in 1967. It is managed in Canada through a joint service of the regional office of the department and a liaison service of the three island governments.

In 1972-73 the islands sent 1,531 workers to supplement the normal labour force in Ontario during the high seasonal demand period for farm workers. This represents an increase of 20.5 per cent over the previous year. There were 187 employers involved in the program during the year, the largest number since its inception.

A total of 223 United States harvest workers were employed in the tobacco fields in Ontario during the 1972 season. At the same time, the department recruited 487 workers from Quebec and New Brunswick to work in the U.S. potato harvesting. These figures represent a decline from 1971 in the number participating in the U.S.-Canada exchange of harvest workers.

The Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements provide for cost-sharing of expenses involved in the recruitment and transportation of farm workers for harvest areas. The Agreements also cover the Canada Agricultural Manpower Committee which is responsible for guidance and policy development in connection with agricultural workers. In addition, the Committee is concerned with the adjustment problems encountered by farmers and how departmental programs such as training and mobility can work to help solve these problems.

Federal Public Service Recruitment

The department provides recruitment and referral services in the Administrative Support and Operational categories to federal departments and agencies that have been delegated staffing authority by the Public

Service Commission. One exception to this arrangement is the recruitment of staff in the Administrative Support category in the National Capital area which continues to be the responsibility of the Public Service Commission.

Federal departments and agencies notified this department of 95,332 job vacancies during the year. Applications received by Canada Manpower Centres for employment in the Administrative Support and Operational categories totalled 162,102, and CMCs made 176,854 referrals resulting in 86,237 placements.

Civilian Employment Assistance Program

This program, conducted jointly by the Departments of Manpower and Immigration and National Defence, offers a wide range of manpower services to persons about to retire from the Armed Forces. During the year more than 1,262 military personnel were assisted in re-establishing themselves in civilian occupations.

Young Workers

Departmental programs focussed on the employment problems of young workers who, as a group, formed 26 per cent of the labour force and almost 50 per cent of the department's clientele. Young workers under the age of 25 made up 40 per cent of the department's CMTP institutional trainees, 40 per cent of L.I.P. workers and 63 per cent of Training-on-the-Job trainees. However, the long-term trend of higher rates of unemployment for the youth group, as compared with the remainder of the labour force, argued for special measures. In recognition of the need for jobs that can be developed into careers, and for adequate mechanisms to steer young people into jobs, the organization of the Youth Division at National Headquarters was strengthened, and regional youth consultants were appointed in the field.

Student Summer Employment

With an increasing number of students entering the labour market each summer, a major departmental preoccupation has been to find summer employment for as many students as possible.

The department endeavoured to work closely with other federal departments, provincial and municipal governments, national and local agencies, and the private sector in a concerted effort to develop job opportunities.

In 1972, some 1,206,000 students entered the summer labour market and 1,032,000 found employment. It is estimated that the private sector provided 86 per

cent of all student summer jobs, while the public sector at all levels of government accounted for 14 per cent of the jobs.

A total of 137 Canada Manpower Centres for Students were opened across Canada; these were manned by students to complement the regular services of the department. A national publicity campaign was directed at employers to encourage them to hire students during the summer months, and the department also supported the Canadian Chamber of Commerce "Operation Placement" program.

The efforts of this department encouraged and facilitated 174,709 placements directly attributable to our service points; of these, 144,000 placements were in the private sector. Apart from the straightforward placement statistics, contact with our service points was a clear advantage to students in their attempts to realize meaningful employment or activities during the summer months. Since its inception in 1969, the program has continued to be innovative and it contains elements that deserve close attention in the future. It is increasingly evident that the peer-group service is the paramount element of success; community involvement is also a big factor as is community empathy for the peer-group service. Employers react well to community-perceived needs, and the department's image is enhanced among employers and our youthful clients who will be the employers and employees of the future.

International Exchanges

The department administered the International Student Summer Employment Exchange Program and the International Young Workers Employment Exchange Program, enabling Canadian and foreign youth to enjoy cultural and work experience in several European countries and in Canada. Implementation of the Franco-Canadian agreement of 1956 also provided young people from Canada and France with an opportunity for career-oriented training in each other's country.

Services to Students and Graduates

The department intensified its efforts to improve the ability of students to enter the world of work, and focussed attention on how to communicate information on the realities of the labour market and on assisting students in the choice of careers.

Work continued on the development of co-operative approaches to the provision of labour market and occupational information at the secondary and post-secondary levels. In addition, consultation took place with the University and College Placement Association as a basis for improved services to post-secondary

students to be delivered through the new Manpower Delivery System.

A new program—Services to Canadians Graduating Abroad (SCGA)—was introduced, its objective being to assist Canadian students wishing to enter the Canadian labour market after graduating in another country. The program is a decentralized operation in which Canada Manpower Centres are directly involved. More than 1,100 Canadian students participated, and preliminary results indicate a higher placement ratio and a higher cost-benefit ratio than were achieved with the Operation Retrieval Program which SCGA replaces.

A pilot project called "Project Contact" was launched in Quebec involving the Quebec Chamber of Commerce, CEGEP students and employers. Its prime objective is to increase employment opportunities of CEGEP graduates by making employers more conversant with student qualifications. Initial evaluation reports indicate that good results are being achieved.

Services to Disabled Persons

In 1972–73, the Department of Manpower and Immigration shared with the provinces the responsibility for rehabilitation assistance to some 18,000 handicapped workers.

This assistance was provided under the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act administered by the department through agreements with nine participating provinces.

Rehabilitation costs for services to the disabled, including staff salaries, staff training, and development and research, are shared equally with the provinces (*see* Table 10).

Services supplied by provincial governments, or purchased by them from voluntary agencies, include medical, social and vocational assessment; counselling; restorative services; provision of prostheses; vocational training or upgrading; rehabilitation allowances; work conditioning; and provision of tools, books and equipment necessary for employment.

Administration of the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act was transferred to the Department of National Health and Welfare on April 1, 1973.

Labour Market Information

Up-to-date information is available from the department on professional and occupational requirements and the industrial and geographic labour situation, as well as present and future employment opportunities, salary data and regional labour market reports.

Recruitment through Immigration

Personnel can be recruited from other countries when the required workers are not available in Canada. Canada Manpower Centres transmit employers' job offers to the department's immigration offices abroad, arrange advertising, help select workers and supply premises for interviewing should the employer decide to go abroad.

Special Programs

In August 1972, after consultation with the provinces, the department introduced a series of changes to its programs and services to ensure that manpower services were made available to all groups in the population including those unemployed persons considered to be disadvantaged.

A Special Programs Branch was created to provide leadership in the co-ordinated application of all manpower services to serve and assist the difficult-to-place and disadvantaged workers to become employable and to find employment. To facilitate these services two new demonstration programs were introduced, the Outreach and the Local Employment Assistance Program (L.E.A.P.).

Outreach Program

The objective of the Outreach Program is to provide an extension of departmental programs and services to individuals and groups whose needs are not being adequately met. These include people living in remote geographical areas, as well as groups who, although located within physical access to Canada Manpower Centres, do not utilize these facilities. The program operates both within the department—Internal Outreach—through the extension of special services, and outside the department—External Outreach—through projects organized by community organizations, groups, and agencies or through partnerships with other levels of government.

Internal Outreach is typified by a project undertaken in co-operation with the Department of the Solicitor General of Canada whereby Manpower counsellors have been seconded, on a full-time basis, to several federal penal institutions to make available the full range of manpower programs and services, particularly to those inmates approaching their date of release.

An example of the department's External Outreach Program is an agreement entered into with the Canadian Mental Health Association of Edmonton calling for the Association to provide manpower services to the mentally retarded and to facilitate entry into, and progress in, manpower programs.

Local Employment Assistance Program

The purpose of the Local Employment Assistance Program is to create worthwhile employment for people who have been unemployed or receiving public assistance and who are not likely to become employed through normal labour market activity during the period of a project (maximum duration of 36 months). The program involves the funding and technical support of job creation projects with an emphasis on establishing a work environment conducive to the clients' eventual return to regular employment.

Although the major objective of L.E.A.P. projects is to help the participants become self-sufficient, it is hoped that they, in turn, will involve other people and communities in developmental operations.

Advisory Services

Manpower Advisory Services provides consultative expertise within the department with regard to the manpower service needs of specific client groups, including women, older workers, native Canadians, inmates and ex-inmates, and the physically and mentally handicapped. Contact and liaison are maintained with, and co-operation afforded to, public and private agencies including other federal departments and provincial governments to facilitate improved services to these groups as well as the whole range of persons requiring specialized Manpower services.

Local Initiatives Program

In its second year of operation, the Local Initiatives Program provided funds for 5,817 projects by Canadians and created approximately 89,000 jobs—325,000 man-months of employment (Table 11). The total allocation for funding for the original winter period between December 1, 1972, and May 31, 1973, was

\$164,275,000. A limited extension was approved and announced in April, and a further \$40 million was allocated, making a total of just over \$235 million.

Project variety was limitless. As a result of the program many communities enjoy the benefits of new services—community centres, parks, ski runs and beaches. Historic Canadian sites have been restored; books have been published in braille; day-care centres, clinics, information and counselling centres have been established; theatrical works have been presented for the entertainment of senior citizens and the handicapped.

The economic benefit of L.I.P. to communities where unemployment was most severe is evident. In some isolated areas 80 per cent of the labour force worked on projects, thus alleviating the winter hardship previously overcome through unemployment insurance or welfare benefits.

The basic L.I.P. salary was \$100 a week, and project workers were hired through Canada Manpower Centres. Most of those who found work through the program had been living on incomes well below the Economic Council's poverty line, and many had been unemployed for a long time—some for years. The projects allowed many people to develop skills that will enable them to adapt to a rapidly changing economic and social climate.

The department limited its involvement in the program to the provision of the administrative structure required to assess and monitor projects. Canada Manpower Centres served as local distribution points for application forms and as guidance centres for project sponsors. Before the deadline date of December 31 for the receipt of applications, 15,290 had been received.

IMMIGRATION

The Immigration Division is responsible for the recruitment, processing, movement and initial reception of people coming to Canada who will be able to establish themselves economically, culturally and socially. This includes persons whose skills are required by the Canadian economy, relatives of Canadian residents, and refugees and non-immigrants whose temporary entry is required on a short-term basis.

Under the Immigration Act, the Division is also responsible for enforcement and control measures. These involve examination, apprehension, detention or deportation of people, whether immigrants or visitors,

whose presence in Canada might endanger national security, public health or the general welfare of the people.

Since World War II, Canada has admitted more than 3.6 million immigrants: primarily from Great Britain (26.1 per cent), Italy (12.4 per cent), the United States (9.9 per cent), West Germany (8.5 per cent), and The Netherlands (4.8 per cent).

In the fiscal year 1972-73, Canada received 124,727 immigrants, an increase of 7,159 (6.1 per cent) over the previous 12-month period (*see* Figures 4 and 5 and Table 12). Included in this number was Canada's

Figure 4

WHERE IMMIGRANTS CAME FROM

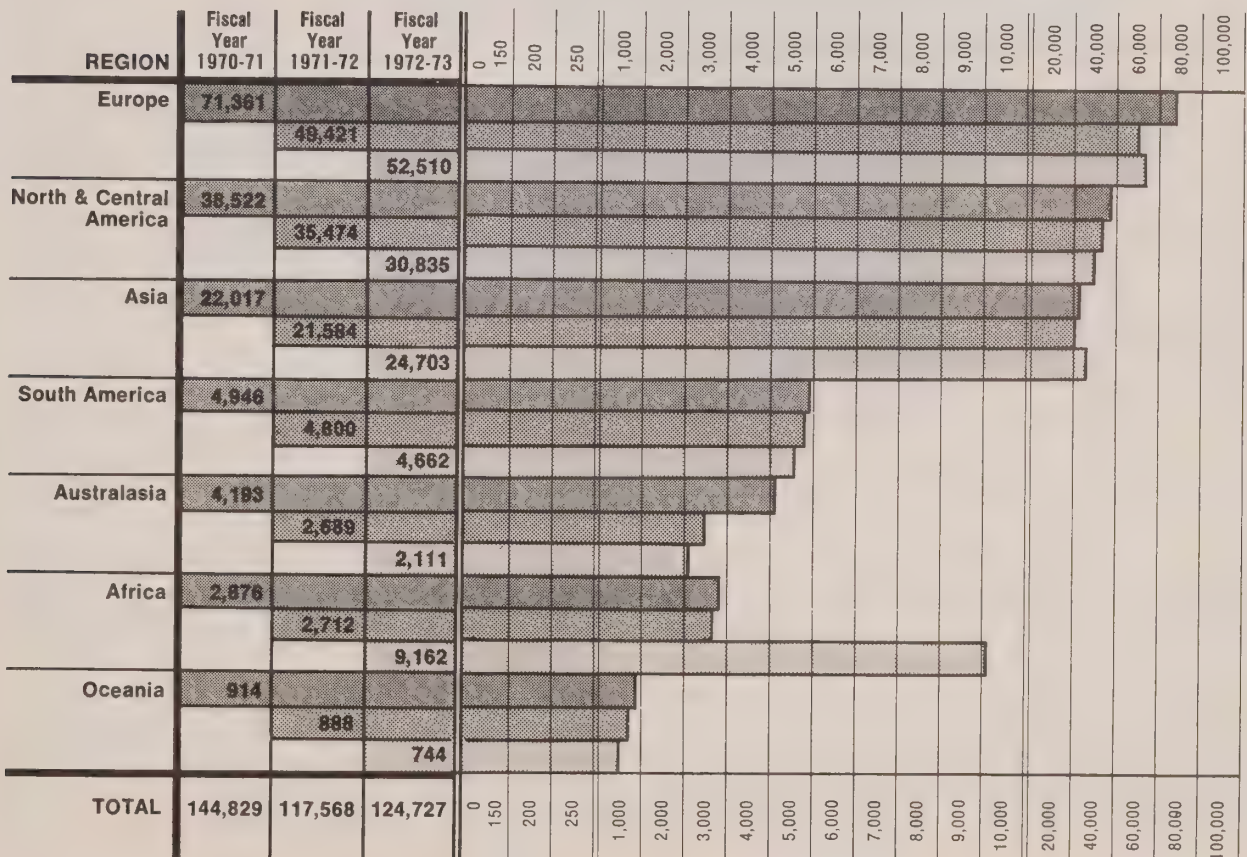
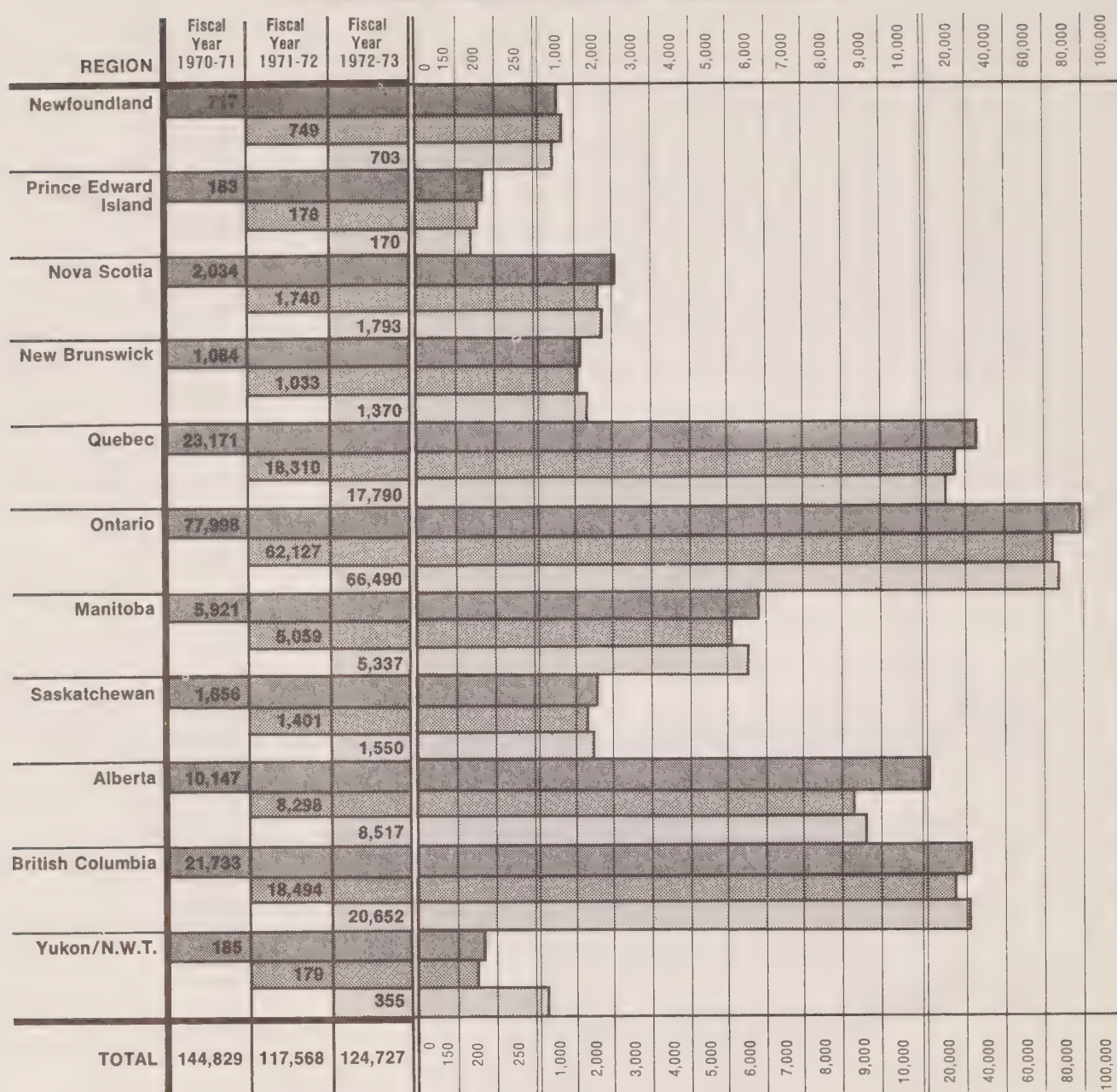


Figure 5

INTENDED DESTINATION OF IMMIGRANTS



10 millionth immigrant since Confederation, British psychiatrist Dr. Richard Swinson and his family. By world area, Europe and Australasia contributed a lower percentage of the total movement in 1972-73 than in the previous year. There was an increased percentage from the Americas, Asia and Africa.

Some 61,607 persons were added to the labour force compared with 58,268 in 1971-72 (see Table 13). The remainder—those not destined for the labour force—were mostly dependants of immigrants or close

relatives sponsored by individuals in Canada. Skilled immigrants continued to fill acute shortages of qualified people in certain areas, thus providing essential services to the Canadian public.

Although the increased output of Canadian institutions of higher learning reduced the demand for immigrants with certain skills, the education, training and experience of others were of invaluable benefit to Canada. In 1972-73 alone, Canada welcomed 988 physicians and surgeons, 81 dentists, 658 medical and dental

technicians and 1,442 other professionals in the health services field. Our mining industry attracted 80 mining engineers. As well, immigrants brought more than \$381 million into the Canadian economy.

Ugandan Asian Expellee Program

Canada's humane and flexible immigration policy was evidenced during the 1972-73 fiscal year when 6,292 visas were issued to Ugandan Asian expellees, 5,287 of whom immigrated to this country.

In August 1972, the President of Uganda announced his decision to expel tens of thousands of Ugandan residents of Asian origin by November 8, 1972. Because of the gravity of the situation of those who were forced out of Uganda, the Government of Canada reacted promptly. By September 5 an office was set up in Kampala and selection and processing of immigrants began. To forestall any transportation problems, aircraft were chartered to bring as many expellees to Canada as wished to avail themselves of this service. Thirty-one charters carried 4,420 persons and an additional 867 arrived independently during the balance of the fiscal year. After their arrival at Longue Pointe Canadian Forces Base, the expellees were assisted by departmental personnel to destinations in various towns and cities across Canada. At their destination Canada Manpower Centres provided financial assistance, temporary accommodation and employment counselling to help these immigrants integrate as quickly as possible into the labour force. Their determination to succeed, coupled with the concentrated efforts of the department and various voluntary organizations has contributed to the speedy adjustment to life in Canada experienced by this group.

Tibetan Refugee Program

As a result of a special program launched in 1970-71 to bring Tibetan refugees to Canada, 228 have settled in Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario and Quebec. The Tibetans have now completed initial orientation courses, language and basic skill training, and for the most part are gainfully employed. There are a few, however, who are being assisted in adjusting to working and living in Canada. All reports indicate that the Tibetans are progressing well in their new Canadian environment and seem to be settling happily.

Immigration Inquiry Backlog

As of June 15, 1972, approximately 13,500 visitors to Canada who had applied for permanent admission failed to meet immigration selection requirements and were awaiting an immigration inquiry to determine their

right to remain in this country. On June 22, 1972, the Minister announced an administrative program to reduce the size and growth of the inquiry backlog which had climbed to 18,900 cases. Additional staff were hired and a special task force was established. By March 31, 1973, approximately 18,500 persons had been reviewed and nearly 12,000 dealt with favourably. Some individuals cancelled their applications, left Canada, or failed to meet the review requirements, but only 1,367 came within this category.

Appeal Statistics

As of April 1, 1972, there were 9,704 outstanding appeals against deportation awaiting hearing by the Immigration Appeal Board. In June 1972, the Minister instructed that a review be made of all such cases. Where the individual had demonstrated that he had successfully adjusted to life in Canada, the Minister indicated he would, through his representatives, make submissions and arguments for favourable consideration of the appeal by the Board. Reviews of 10,872 cases were started; by March 31, 1973, some 4,250 cases had been reviewed and 3,190 persons were granted landed immigrant status. It must be emphasized that the Board as an independent tribunal makes its own decisions on the basis of the law and the evidence adduced in each case.

Revocation of Regulation 34

Early in November 1972, the right of non-immigrants to apply for landed immigrant status from within Canada was revoked. This decision was taken because announcements regarding impending new legislation had resulted in an acceleration of visitors to Canada whose sole intention was to circumvent normal immigration procedures. As expected, revocation of Regulation 34 has caused an increase in the number of "applications for permanent residence in Canada" received at posts abroad.

Non-Immigrant Entry Records and Employment Visa Regulations

Under these regulations, introduced January 1, 1973, all non-immigrants who wish to stay in Canada more than three months must register on entry and be documented; and those who wish to extend their stay beyond three months must apply to an Immigration officer to do so. Because there were many non-immigrants in Canada on January 1, 1973, who did not have their conditions of entry recorded, the regulations provided for a registration period extending from January 1 to March 31, 1973. During this registration

period, non-immigrants who wished to remain in Canada as visitors or continue working in Canada beyond March 31, 1973, were required to register and be documented.

The regulations also require that anyone (unless exempt from the regulations) who is not a Canadian citizen or landed immigrant must have an employment visa (work permit) before being allowed to take employment. In most cases a work permit may be issued only after the Canada Manpower Centre in the region where the employment is intended certifies that a qualified citizen or landed immigrant is not available to take the job offered. The Employment Visa Regulations have already proven to be an effective measure of protection for the Canadian labour force against the unwarranted short-term use of foreign labour, and have helped to curtail the abuse of our immigration laws.

Foreign Operations

Canada has 50 immigration offices in 33 countries. During 1972-73, nine new offices were established in Canadian Consulates in the United States, bringing the total there to 12. This expansion of service was prompted by the fact that the United States is now Canada's greatest source of immigrants. The suspension of the right of visitors to apply for landed immigrant status within Canada has also increased the need for additional foreign services. Immigration facilities have been established in Nairobi, and additional offices will be opened in Singapore, Warsaw and Seoul in 1973. Plans for the following year include possible expansion in the Caribbean, South America, Africa and the eastern Mediterranean.

In addition to their immigration activities, a number of posts are involved in consular affairs. This reflects the interdepartmental outlook of Canada's foreign operations and the progress made in the integration of Canadian diplomatic missions overseas.

Inland Immigration Services in Canada

There are 85 Canada Immigration Centres across the country located at specific inland points and at major ports of entry, including international airports.

A variety of services is provided at these centres to Canadian citizens, permanent residents, visitors and immigrants. They include the secondary examination of passengers at ports of entry; the extension of stay of non-immigrants or adjustment of their status while in Canada; the review and acceptance of applications from Canadian citizens and legal residents for relatives they wish to nominate or members of their immediate family they wish to sponsor; the assessing, selecting and counselling of those non-immigrants who had applied in Canada and who had entered the country on or before November 30, 1972.

In addition, Canada Immigration Centres are responsible for excluding or removing from Canada persons who have no legal right to be here, and those who have been ordered deported because they have violated provisions of the Immigration Act or Regulations.

Ports of Entry

Ports of entry operate on an integrated system of primary examination for Customs, Immigration, Health and Welfare, and Agriculture. Passengers requiring extensive immigration examination or documentation are referred to Immigration officers for secondary examination. Immigration officers also carry out the inspection and control of vessels and their crews at major sea ports.

During the year, 69,463,452 persons entered Canada through border points, ocean ports and international airports.

Preparation for 1976 Olympics

Additional immigration facilities will be needed to deal with an estimated 25,000 to 30,000 Olympic participants, officials and press, and some 500,000 visitors who will seek entry to Canada for the 21st Olympiad. A number of meetings have already been held with representatives of various federal, provincial and municipal departments concerned, and arrangements are under way to provide the additional human and financial resources required to ensure the efficient discharge of immigration responsibilities.

STRATEGIC PLANNING AND RESEARCH

The former Program Development Service has been completely re-organized as the Strategic Planning and Research Division to provide a clear directional focus for the department's programs. Although the functions of the division as a whole remain relatively unchanged, the new title—Strategic Planning and Research—more accurately describes the division's activities in research, analysis, and assembly and production of information to aid the operation of ongoing programs, as well as the development of new programs. Reorganization began near the end of 1972 and has now been completed.

The Strategic Planning and Research Division ensures that departmental policies and programs are developed, planned, and altered as necessary, to make the maximum contribution to the attainment of the department's goals.

In support of these objectives, the division provides labour market information at the national, regional and local levels, including forecasts of supply and demand; carries out research programs in support of its own or other divisions' activities; and develops, prepares and provides career, occupational counselling and training materials.

It maintains a network of economists in the field to provide information on regional and local labour market conditions.

These responsibilities are assigned to four branches and groups: Research Projects Group, Economic Analysis and Forecasts Branch, Strategic Planning and Evaluation Group, and Occupational and Training Analysis and Development Branch.

Research Projects Group

The primary function of the Research Projects Group is to carry out, at the request of other divisions, special research and analyses of a non-recurring nature in support of departmental programs and policies. The research emphasis is on fundamental analysis of the functioning of the economy and its labour markets, and the role and impact of manpower policies and programs on it. Some of the activities are noted below.

A new study on the adaptation of Ugandan expellees in Canada was launched in co-operation with the Department of the Secretary of State and the governments of Quebec and Ontario. The long-term (longitudinal) study of the social and economic adaptation of immigrants was continued, as were other studies, such as the integration of Czechoslovak refugees and the recognition of immigrants' professional and trade qualifications. Another study dealing with the characteristics and experiences of immigrants leaving Canada to return to their former country was also continued with the assistance of the department's Foreign Service Branch.

The group is conducting a study of the construction industry in Canada to assess the employment generated from this sector of the economy. Aspects under investigation include residential, industrial, commercial, road, street and highway, and waterways and sewage construction.

Research was continued on professional and highly qualified manpower resources and the projection of manpower requirements and supply. Methods were studied to establish a more scientific basis for short-run economic forecasts and to improve the methodology by which these are used to derive manpower forecasts.

As a means toward better decision-making for over-all and specific program planning and budgeting, the group commenced a pilot project designed to permit the department to make short-term forecasts of flows of people into, out of, and between various labour force and non-labour force categories. It is hoped that these "dynamic" forecasts will make it possible to anticipate more realistically the level of demand for departmental services and also the need for new programs or changes in existing ones. A joint project with Statistics Canada will develop more reliable estimates of these flows as recorded each month by the Labour Force Survey.

A project scheduled to be completed by mid-April 1974 will elicit basic information relating to participants in the Business Management Program as a first stage in developing appropriate management course material.

Work on a study of Canada Manpower Centre client characteristics is complete. The objective of the study

is to improve our understanding of the basis on which clients are referred to employment, training or vocational rehabilitation.

A program of grants for research directly related to the department's programs and objectives is administered by the Research Grants Program and the Training Research Grants Program.

The former has as its purpose the fostering and encouragement of research that contributes to the development and better understanding of manpower and immigration policies in Canada. Applications for grants under this program are reviewed by a committee with a view to ascertaining both the relevance of the proposal to departmental objectives and its technical soundness.

The Training Research Grants Program provides funds on a shared-cost basis with the provinces, under section 10 of the Adult Occupational Training Act, for research related to the field of adult occupational training.

Economic Analysis and Forecasts Branch

The Economic Analysis and Forecasts Branch conducts continuing analyses and forecasts of manpower developments in Canada and the regions. Articles of national interest are published quarterly in the *Canada Manpower Review* and the *regional Manpower Reviews*.

The fiscal year 1972-73 saw the initiation of the Canadian Occupational Forecasting Program (COFOR) for medium-term occupational forecasts of three to seven years for 497 occupational groups. These forecasts will utilize the Canadian Disaggregated Inter-departmental (CANDIDE) econometric model, supplementary surveys, the 1971 Census, and the Canadian Classification and Dictionary of Occupations. The forecasts will be used to develop training programs, for counselling activities, and in the forthcoming *Careers Canada* publications.

General short-term forecasts of employment and unemployment in Canada and the regions were prepared for departmental use. Developmental work on forecasting the supply of labour and student summer employment continued.

A number of surveys were conducted as part of the continuous evaluation of major departmental programs; for example, surveys of persons who received assistance under training or mobility programs, and special surveys related to the summer employment of students.

Regional and District Economists across Canada continued to provide the department, and others on

request, with facts and trends in the economy and labour market; to serve on the Federal-Provincial Manpower Needs Committees; to prepare in-depth occupational supply and demand reports; and to provide economic and statistical expertise in the regions.

Strategic Planning and Evaluation Group

The Strategic Planning and Evaluation (SPE) Group has responsibility for identifying strategic issues, such as immigration policy; analysing and assessing current departmental policies; developing strategic policies and plans; and evaluating the effectiveness of departmental policies and programs.

The group is entirely project-oriented and is composed of a number of planners and program evaluators. They make recommendations on policies and program strategies to meet the changing manpower needs of the economy.

Projects recently completed or under way cover virtually the whole spectrum of manpower and immigration policies and programs.

Using data from a comprehensive system of follow-up surveys, and with the help of sophisticated mathematical models in a number of cases, internal evaluations have been carried out on major departmental manpower programs, including the Canada Manpower Training Program (CMTP), the Canada Manpower Mobility Program (CMMP), the Canada Manpower Training-on-the-Job Program (CMTJP) and the Local Initiatives Program (L.I.P.).

Occupational and Training Analysis and Development Branch

This branch has three primary functions: (1) to develop, produce and disseminate occupational and career counselling materials for CMC counsellors and others; (2) to conduct analyses on the nature of occupations and to prepare and keep up-to-date a Canadian Classification and Dictionary of Occupations and analyses of apprenticeable trades; and (3) to evaluate training methodologies of courses provided under the Canada Manpower Training Program and to develop, for adoption or adaptation by provincial training agencies, curricula for adult training courses.

The Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO) Volume 1 has been distributed and is in use within the Canada Manpower Centres and elsewhere. This volume contains classifications and definitions of some 6,700 occupations, providing a standard classification system for occupations in Canada. Volume 2 contains data on qualification profiles,

aptitudes, and capacities for occupations classified in Volume 1, and will be available in the fall of 1973.

Work has continued on the preparation of analyses of "red seal" apprenticeable trades. In co-operation with provincial authorities, a variety of career counselling publications are produced. Career Outlook booklets describe the courses offered by universities and community colleges, and career prospects for graduates. This material is intended for high school students and freshmen at universities and colleges.

The annual Directory of Employers provides counsellors, educators and graduates in Canada and abroad with information on employment opportunities in Canada. A supply, demand and starting salaries publication provides information to graduates of universities and community colleges, Manpower counsellors and employers on labour market trends as they affect graduates. Area Profiles describe the demographic, labour force, economic and social characteristics of areas served by Canada Manpower Centres. They are used extensively by Manpower and Immigration counsellors in Canada and abroad.

Career counselling material is being developed for use both by students in secondary schools and for clients of Canada Manpower Centres. Two types of material are planned over the next three years. First, a publication of approximately 40 chapters, each devoted to a group of related occupations, is being designed for use as a counselling instrument for those in the career

development process. Complementing this material will be more specific information for each province dealing with such information as provincial educational training and job entry requirements, the nature of occupations, and projections of future demand.

In the field of adult training, the branch carries out evaluations of training methodology and curricula to assist the department in the management of the Canada Manpower Training Program. A triannual periodical, the BTSD Review, is produced for those engaged in adult basic education and related training to assist in the professional development of adult education instructors and administrators. The Training Research and Development Station at Prince Albert, Saskatchewan, develops curricula and course materials for adult training courses for the Canada Manpower Training Program; these materials are available to provincial training institutions for adoption or adaptation in basic skill training of adults.

Departmental Library

The interlibrary loan service is available to departmental researchers, other government departments and the general public. In 1972-73, the service borrowed 1,177 books and lent 608 to other libraries. One of the library's most important functions is the location and acquisition of books and research material not readily available.

ADMINISTRATION

During the last fiscal year, the Administration Division has developed and implemented several new programs to increase efficiency, provide better management support to other divisions in the department, and improve the skills of departmental staff.

The division comprises those units responsible for providing professional and technical support to line management: personnel service, financial services, management services, administrative services, computer services, and information service. Also in this division is the management information systems task force, which is studying improved methods of disseminating information concerning departmental activities.

The division organized and participated in the national conference in November which studied the implementation of the New Manpower Delivery System. Administrative services for the conference were also provided by the division.

Personnel Service

Staffing and classification activities increased because of demands created by the many reorganizations within the department. Considerable work was done on the staffing of positions for area managers, Immigration counsellors, and foreign service officers, and in the organization of Job Information Centres. A total of 1,543 full-time continuing employees were recruited to replace 966 separations and to fill other vacant positions. These figures compare with the 1,300 employees recruited and 1,118 separations during the previous fiscal year. The turnover of casual employees was 777.

The number of grievances declined from last year's total of 496 to 312. Of these, 121 were heard at the final or headquarters level. Local management consultation committees were established at six Canada Manpower Centres. This pilot project represents a major achievement in labour-management consultation.

The first Annual Executive Manpower plan and the annual Personnel Administrator plan were prepared, and senior executive and management positions were classified. A revised employee evaluation report pro-

viding a better indication of staff career development was also designed.

The last year saw the design and development of several staff training programs. A comprehensive classification training program was instituted for line managers. A staff training program for the introduction of the Canadian Classification and Dictionary of Occupations (Volume 1) was developed. Other training courses included an area managers' training seminar; courses on the automated client information system (ACIS), and modular concept organization in Canada Manpower Centres; an officers' development course for administrative support staff; and an induction and orientation course for personnel at headquarters.

Other items of interest include the development and implementation of: an employee induction booklet to introduce new employees to the operations and objectives of the department; a new departmental security policy; the conversion of the Personnel Management Information System from a key-punch-card-based system to one that is computer-based which greatly added to its efficiency and flexibility.

Bilingualism

More departmental employees participated in the Canadian Language Training Program during 1972-73. A total of 562 employees received language training instruction, an increase of 162 from the previous fiscal year.

Financial and Management Services

Financial Services is designed to ensure efficient and effective financial administration in the department. A new computerized accounts receivable system was implemented, and financial analyses prepared on all aspects of departmental programs. All segments of the division were involved in devising the systems needed to provide financial information related to the special employment programs and to give guidance to field offices.

Management Services conducted numerous studies directed to the development of information systems to support the operation and management of departmental programs, as well as streamlining client documentation in several program areas. Other studies were undertaken to establish staffing criteria for overseas posts. Operating procedures for L.E.A.P. and Outreach programs were developed and recommendations made concerning the Job Information Centres. The division has also been heavily involved in designing new forms for the Immigration Division, and updating forms and systems associated with Training-in-Industry and the Canada Manpower Mobility, Local Initiatives and Canada Manpower Training-on-the-Job Programs.

Accommodation continues to be one of the major problems facing Administrative Services. The demands created by the special employment programs taxed the ingenuity of all concerned in arranging for space and furnishings quickly so that implementation of the programs would not be delayed.

Considerable work was done compiling and producing new departmental manuals and inaugurating distribution systems. Some of the projects included a revision of the departmental telephone book and directory of manpower and immigration offices; compilation of a detailed index for all manuals; and production of a glossary of English and French technical terms found in all manuals.

The division, along with others, provided personnel to assist in the administration of the special programs.

Computer Services Branch

The Computer Services Branch is responsible for providing electronic data processing (EDP) services in support of the administration of departmental programs, both in Ottawa and in the field. This service includes advising management on all EDP matters, designing and implementing information processing systems, and providing computer equipment and services to meet the daily demands.

Of particular interest is the continuing work with the Operations Division in reviewing, evaluating and advising on the effectiveness of computer technology in providing needed information in the job placement program. Also, significant assistance and guidance were provided in the development of mathematical simulation models used by departmental planners in determining the allocation of resources to effectively meet the delivery of manpower services.

The Computer Services Branch actively contributed to deliberations on consolidating computer requirements for both the department and the Unemployment

Insurance Commission. It has also participated in the Treasury Board EDP Policy Advisory Board, and is an active member of the Advisory Committee for the Text Processing Applications Centre.

Information Service

Several information programs were implemented to inform Canadians, immigrants and prospective immigrants of the services offered by the department; a number of major advertising campaigns were also undertaken. Among the topics were: the extensive services provided by Canada Manpower Centres; the Canada Manpower Training-on-the-Job Program; the Local Initiatives Program; changes in the Immigration Act; economic and cultural contribution of immigrants; employment visa regulations; summer employment for students; and the Canada Manpower Training Program.

To inform prospective immigrants of changes in the Immigration Appeal Board Act a special immigration project was launched. In Canada, a mobile information centre was introduced to disseminate factual information to persons applying for landed immigrant status.

Extensive work was done preparing for and welcoming the arrival of Canada's ten millionth immigrant.

A substantial information program on the wide range of services provided by Canada Manpower Centres continued to be directed to employers and employees, and a new public and media relations plan was developed to promote the image of the Canada Manpower Centres. A national survey was conducted to determine the awareness of the Canadian public about departmental programs and the extent of participation.

In addition, several publications were revised and new ones published, such as immigration literature, booklets and fact sheets in English, French and foreign languages describing current economic and social conditions in Canada. Manpower publications explaining the department's services to employers and employees were also issued.

More background briefings were provided to assist newsmen in developing stories, and special background papers were written to publicize Local Initiatives Program projects.

Numerous films and filmstrips were produced for use on television and cable television, and by community groups and CMCs. They showed Canada Manpower Centre services, youth services, the Canada Manpower Mobility Program, Canada Manpower Training Program, Canada Manpower Consultative Service, and the Local Initiatives Program. Filmstrips depicting Canadian trades and occupations were pro-

duced for use by Immigration officers abroad in counselling prospective immigrants.

The department displayed several exhibits at fairs, exhibitions, conventions and career shows in Canada and Europe. One such exhibit, Immigration to the

Canadian West, outlined the important contributions made by immigrants settling in western Canada.

Information Service continued to produce staff magazines and newsletters covering topics of interest to headquarters and field personnel.

APPENDIX

Tables 1 to 13

TABLE 1
STATEMENT OF EXPENDITURES—1972-73
(\$000's)

	H.Q.	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Que.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	Yukon	N.W.T.	Total
Departmental Administration.....	11,139	—	—	867	—	944	1,268	840	—	—	831	—	—	15,889
Development & Utilization of Manpower														
Operation & Maintenance.....	6,890	7,920	2,622	14,117	9,193	87,683	91,595	10,449	6,740	17,171	24,387	679	951	280,397
Grants.....	50	15,182	3,665	35,616	15,261	147,242	90,044	29,741	10,223	16,119	38,200	661	912	402,916
Immigration.....	11,457	145	27	693	466	5,172	8,568	896	188	558	3,422	—	—	31,592
Strategic Planning & Research														
Operation & Maintenance.....	6,727	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6,727
Grants.....	69	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	69
TOTAL.....	36,332	23,247	6,314	51,293	24,920	241,041	191,475	41,926	17,151	33,848	66,840	1,340	1,863	737,590

TABLE 2
CANADA MANPOWER CENTRES
April 1972—March 1973

Province and Region	Vacancies Reported*	Placements*	Casual Placements†	Referrals	Client Registrations Received
Newfoundland.....	32,124	24,276	2,407	45,607	82,552
Prince Edward Island.....	8,820	7,452	1,142	10,141	20,629
Nova Scotia.....	55,615	43,282	13,927	98,932	157,192
New Brunswick.....	41,605	32,741	5,093	61,470	119,788
ATLANTIC.....	138,164	107,751	22,569	216,150	380,161
QUEBEC.....	330,181	245,452	19,795	520,698	1,049,312
ONTARIO.....	542,647	393,761	124,123	959,819	1,429,721
Manitoba.....	57,364	38,069	25,260	85,630	151,278
Saskatchewan.....	41,455	31,631	13,559	88,990	140,724
Alberta.....	106,320	75,342	21,832	221,249	272,052
Northwest Territories.....	4,356	2,991	357	7,606	7,986
PRAIRIE.....	209,495	148,033	61,008	403,475	572,040
British Columbia.....	179,077	132,648	57,222	314,845	498,632
Yukon Territory.....	3,278	2,503	169	4,357	5,666
PACIFIC.....	182,355	135,151	57,391	319,202	504,298
CANADA.....	1,402,842	1,030,148	284,886	2,419,344	3,935,532

*Excludes vacancies for, and placements of, casual workers.

†Casual placements are those for which the duration of the job is one week or less. The figures in this column represent the number of man-days involved in casual placements, not the actual number of placements.

SOURCE: MAN 751, Department of Manpower and Immigration.

TABLE 3
CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
Number of Clients Enrolled—1972-73

Province and Region	Public and Private Institutions					Total Enrolment	Enrolment		Enrolment in	
	Skill Training	Language Training	Basic Educational Upgrading	Apprentice Training	Training in Industry		Full-time	Part-time	Regular Program	Supplementary Program
Newfoundland.....	4,786	—	2,232	1,092	1,344	9,454	9,444	10	9,454	—
Prince Edward Island.....	2,741	—	948	201	184	4,074	3,877	197	4,074	—
Nova Scotia.....	6,167	5	2,580	2,348	1,474	12,574	12,251	323	12,574	—
New Brunswick.....	5,304	—	2,472	2,725	1,901	12,402	11,545	857	12,401	1
ATLANTIC.....	18,998	5	8,232	6,366	4,903	38,504	37,117	1,387	38,503	1
QUEBEC.....	96,611	4,949	28,589	3,625	8,991	142,765	80,864	61,901	142,089	676
ONTARIO.....	18,512	4,482	14,757	12,256	17,040	67,047	65,771	1,276	67,012	35
Manitoba.....	3,501	159	1,810	1,655	1,651	8,776	8,776	—	8,776	—
Saskatchewan.....	3,992	26	1,493	1,284	523	7,318	7,318	—	7,313	5
Alberta.....	4,069	351	2,336	8,910	2,046	17,712	17,712	—	17,710	2
Northwest Territories.....	261	—	238	20	248	767	767	—	767	—
PRAIRIE.....	11,823	536	5,877	11,869	4,468	34,573	34,573	—	34,566	7
British Columbia.....	17,239	968	3,175	6,253	5,055*	32,690	25,912	6,778	27,608	27
Yukon Territory.....	491	—	88	—	30*	609	497	112	579	—
PACIFIC.....	17,730	968	3,263	6,253	5,085	33,299	26,409	6,890	33,272	27
CANADA.....	163,674	10,940	60,718	40,369	40,487	316,188	244,734	71,454	315,442	746

*These are not the actual numbers; they have been arrived at by dividing this year's total according to the 1971-72 proportions.

TABLE 4
CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
Expenditures* 1972-73

Province and Region	Federal Payments		
	Training	Allowances	Total
Newfoundland.....	\$ 6,340,219	\$ 6,645,302	\$ 12,985,521
Prince Edward Island.....	2,105,827	2,185,962	4,291,789
Nova Scotia.....	8,771,842	8,066,297	16,838,139
New Brunswick.....	6,820,868	7,231,765	14,052,633
ATLANTIC.....	24,038,756	24,129,326	48,168,082
QUEBEC.....	65,182,203	46,313,399	111,495,602
ONTARIO.....	68,057,189	43,217,157	111,274,346
Manitoba.....	5,888,028	5,672,889	11,560,917
Saskatchewan.....	4,456,065	5,255,968	9,712,033
Alberta.....	13,078,771	9,413,920	22,492,691
Northwest Territories.....	684,525	329,599	1,014,124
PRAIRIE.....	24,107,389	20,672,376	44,779,765
British Columbia.....	15,378,996	11,541,609	26,920,605
Yukon Territory.....	566,252	292,867	859,119
PACIFIC.....	15,945,248	11,834,476	27,779,724
CANADA.....	\$197,330,785	\$146,166,734	\$343,497,519

*Includes payments to private schools and Training-In-Industry.

TABLE 5
CANADA MANPOWER TRAINING-ON-THE-JOB PROGRAM
General Characteristics of Trainees

Sex: Males 73% Females 27%		
Age: 24 years or under	Males 68.8%	Females 64.7%
25 to 34 years	Males 19.6%	Females 18.1%
31 years or over	Males 11.6%	Females 17.2%
No. of trainees hired by employers: 36,645		

TABLE 6

CANADA MANPOWER TRAINING-ON-THE-JOB PROGRAM

Characteristics of Employers

Size of Company (No. of employees)	No. of Contracts Approved as Percentage of Total	
Fewer than 10.....	56	
10 to 49	34	
50 or more.....	10	
	100%	

Percentage Distribution		
Industry Group	No. of Trainees	Federal Contribution
Manufacturing.....	47	30
Trade.....	19	18
Service*.....	13	36
Other.....	21	16
	100%	100%

*The service industry includes education and related services, health and welfare services, religious organizations, motion picture and recreational services, and services to business management.

TABLE 7

CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM

Expenditures on Grants Authorized
1972-73

Province and Region	Type of Grant				Total
	Exploratory	Relocation	Trainee Travel	Commuting Allowance	
Newfoundland.....	\$28,661	\$ 434,962	\$156,085	\$ 79,888	\$699,596
Prince Edward Island.....	2,830	19,912	3,876	70,483	97,101
Nova Scotia.....	57,621	303,186	72,550	183,128	616,485
New Brunswick.....	18,812	221,490	49,761	146,959	437,022
ATLANTIC.....	107,924	979,550	282,272	480,458	1,850,204
QUEBEC.....	300,655	3,258,101	134,647	584,562	4,277,965
ONTARIO.....	111,704	1,622,165	108,569	389,605	2,232,043
Manitoba.....	10,734	307,125	42,400	70,265	430,524
Saskatchewan.....	20,322	580,406	35,908	72,603	709,239
Alberta.....	16,839	506,617	73,059	56,560	653,075
Northwest Territories.....	816	4,557	58,829	20	64,222
PRAIRIE.....	48,711	1,398,705	210,196	199,448	1,857,060
British Columbia.....	44,152	1,021,932	204,573	88,259	1,358,916
Yukon Territory.....	1,014	17,013	5,581	188	23,796
PACIFIC.....	45,166	1,038,945	210,154	88,447	1,382,712
CANADA.....	\$614,160	\$8,297,466	\$945,838	\$1,742,520	\$11,599,984

TABLE 8

CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM

Number of Grants Authorized
1972-73

Province and Region	Type of Grant			
	Exploratory	Relocation	Trainee Travel	Total
Newfoundland.....	490	830	4,301	5,621
Prince Edward Island.....	35	25	980	1,040
Nova Scotia.....	1,147	491	4,938	6,576
New Brunswick.....	264	298	3,935	4,497
ATLANTIC.....	1,936	1,644	14,154	17,734
QUEBEC.....	5,480	4,778	14,712	24,970
ONTARIO.....	2,141	1,856	8,326	12,323
Manitoba.....	132	261	2,059	2,452
Saskatchewan.....	280	531	2,848	3,659
Alberta.....	227	558	4,590	5,375
Northwest Territories.....	—	—	264	264
PRAIRIE.....	639	1,350	9,761	11,750
British Columbia.....	529	1,025	3,286	4,840
Yukon Territory.....	—	—	57	57
PACIFIC.....	529	1,025	3,343	4,897
CANADA.....	10,725	10,653	50,296	71,674

TABLE 9

CANADA MANPOWER CONSULTATIVE SERVICE

Summary of Manpower Incentive Agreements

Showing cost and number of workers affected, by Region and for Canada,
since the application of the Manpower Adjustment Program in February, 1965

Region	No. of Assessment Agree- ments	Total Cost of Agree- ments*	Federal Contri- bution*	No. of Workers Affected	No. of Mobility Agree- ments	Total Cost*	Federal Contribution*	No. Moved	
								Workers	Dependants
COMPLETED PROGRAMS									
Atlantic.....	27	\$ 304,693	\$152,309	7,366	3	\$ 3,318	\$ 1,659	15	20
Quebec.....	113	638,116	274,448	74,155	52	333,081	163,530	520	1,051
Ontario.....	106	198,168	98,868	23,911	31	311,670	151,253	249	414
Prairie.....	14	70,804	35,401	2,973	9	19,866	9,932	9	24
Pacific.....	20	61,184	30,537	13,270	10	114,972	57,840	145	331
TOTAL.....	280	\$1,272,965	\$591,563	121,675	105	\$782,907	\$384,214	938	1,840
*Amounts subject to change pending receipt of final claims.									
PROGRAMS IN PROGRESS									
Atlantic.....	28	\$ 327,050	\$143,500	13,326	—	—	—	—	—
Quebec.....	44	699,200	287,978	85,021	10	—	50% of cost	—	—
Ontario.....	33	178,900	90,950	23,042	12	—	50% of cost	—	—
Prairie.....	9	28,600	14,300	891	1	—	50% of cost	—	—
Pacific.....	7	44,000	21,000	6,228	9	—	50% of cost	—	—
TOTAL.....	121	\$1,277,750	\$557,728	128,508	32	—	50% of cost	—	—

SOURCE: Canada Manpower Consultative Service Records, April 1, 1973.

TABLE 10

FEDERAL-PROVINCIAL REHABILITATION PROGRAM
PAYMENTS TO THE PROVINCES—1972-73

Newfoundland.....	\$ 62,444
Prince Edward Island.....	13,292
Nova Scotia.....	266,124
New Brunswick.....	128,630
Ontario.....	3,972,972
Manitoba.....	626,817
Saskatchewan.....	743,070
Alberta.....	844,545
British Columbia.....	331,094
	<hr/>
	\$6,988,988
Claims from previous year settled in 1972-73.....	461,370
	<hr/>
	\$7,450,358

TABLE 11

LOCAL INITIATIVES PROGRAM
Number of Projects and Jobs
1972-73

Province	Projects	Jobs
Newfoundland.....	327	5,974
Nova Scotia.....	359	5,069
Prince Edward Island.....	95	1,111
New Brunswick.....	407	4,919
Quebec.....	1,712	33,305
Ontario.....	1,245	13,843
Manitoba.....	242	3,586
Saskatchewan.....	182	3,073
Alberta.....	275	4,083
British Columbia.....	898	12,835
Northwest Territories.....	41	669
Yukon Territory.....	34	332
	<hr/>	<hr/>
	5,817	88,799

TABLE 12

PRINCIPAL COUNTRIES OF LAST PERMANENT RESIDENCE OF
IMMIGRANTS COMING TO CANADA

	Fiscal Year 1971-72	Fiscal Year 1972-73
EUROPE		
— Britain.....	15,129	19,703
— Portugal.....	9,019	8,637
— Italy.....	5,311	4,422
— Greece.....	4,235	4,050
— Yugoslavia.....	2,566	2,087
— France.....	2,786	2,634
— Germany.....	2,104	2,012
— Others.....	8,271	8,965
Total for Europe.....	49,421	52,510
NORTH AND CENTRAL AMERICA		
— U.S.A.....	24,622	21,345
— Trinidad-Tobago.....	3,779	2,705
— Jamaica.....	3,572	3,479
— Barbados.....	593	541
— Others.....	2,908	2,765
Total for North and Central America.....	35,474	30,835
ASIA		
— India.....	5,022	5,464
— China (incl. Hong Kong).....	5,097	6,885
— Philippines.....	4,135	4,089
— Lebanon.....	845	990
— Pakistan.....	983	1,290
— Others.....	5,502	5,985
Total for Asia.....	21,584	24,703
SOUTH AMERICA		
— Guyana.....	2,263	2,255
— Uruguay.....	285	244
— Brazil.....	398	342
— Argentina.....	281	420
— Others.....	1,573	1,401
Total for South America.....	4,800	4,662
AUSTRALASIA		
— Australia.....	2,091	1,652
— New Zealand.....	595	418
— Others.....	3	41
Total for Australasia.....	2,689	2,111
AFRICA		
— Egypt.....	638	609
— South Africa, Rep.....	650	485
— Kenya.....	294	358
— Morocco.....	108	272
— Others.....	1,022	7,438
Total for Africa.....	2,712	9,162
OCEANIA		
— Fiji Islands.....	757	591
— Others.....	131	153
Total for Oceania.....	888	744
GRAND TOTAL.....	117,568	124,727

TABLE 13

IMMIGRATION TO CANADA BY (INTENDED) OCCUPATIONAL GROUP

	Fiscal Year 1971-72	Fiscal Year 1972-73
Destined for the Labour Force		
Managerial.....	3,532	4,439
Professional and Technical.....	15,708	15,214
Clerical.....	9,072	9,074
Commercial and Financial.....	2,404	2,526
Service and Recreation.....	6,179	7,039
Transport and Communication.....	746	837
Agriculture.....	2,082	2,185
Logging.....	56	81
Fishing, Trapping and Hunting.....	21	17
Mining and Quarrying.....	214	143
Manufacturing, Mechanical and Construction.....	15,045	16,078
Labourers.....	1,233	1,297
Others.....	1,976	2,677
Total.....	58,268	61,607
Not Destined for the Labour Force		
Wives.....	20,823	21,640
Children.....	28,985	31,591
Fiancés or Fiancées.....	787	695
Students (18 and over).....	3,008	3,304
Others.....	5,697	5,890
Total.....	59,300	63,120
GRAND TOTAL.....	117,568	124,727

IMMIGRATION AU CANADA, PAR GROUPES PROFESSIONNELS (EMPLOI PROJETÉ)

TABEAU 13

Année financière	Année financière	
1971-72	1972-73	
Les actifs		
Administration.....	3,532	4,439
Professions libérales et techniques.....	15,708	15,214
Emplois du bureaux.....	9,072	9,074
Commerce et finances.....	2,404	2,526
Services et loisirs.....	6,179	7,039
Transport et communications.....	746	837
Agriculture.....	2,082	2,185
Abattage.....	56	81
Pêche, chasse et piégeage.....	21	17
Mines et carrières.....	214	143
Fabrication, mécanique et construction.....	15,045	16,078
Manœuvres.....	1,233	1,297
Autres.....	1,976	2,677
Total.....	58,268	61,607
Les inactifs		
Epouses.....	20,823	21,640
Enfants.....	28,985	31,591
Financés ou fiancées.....	787	695
Etudiants (18 ans et plus).....	3,008	3,304
Autres.....	5,697	5,890
Total.....	59,300	63,120
GRAND TOTAL.....	117,568	124,727

TABLEAU 12

PRINCIPAUX PAYS DE DERNIÈRE RÉSIDENCE DES IMMIGRANTS
VENUS AU CANADA

Année	Année
1972-73	financière 1971-72
EUROPE	
19,703	15,129
8,637	9,019
4,422	5,311
4,050	4,235
2,087	2,566
2,634	2,786
2,012	2,104
8,965	8,271
52,510	49,421
AMÉRIQUE DU NORD ET AMÉRIQUE CENTRALE	
21,345	24,622
2,705	3,779
3,479	3,572
541	593
2,765	2,908
30,835	35,474
ASIE	
5,464	5,022
6,885	5,097
4,089	4,135
990	845
1,290	983
5,985	5,502
24,703	21,584
AMÉRIQUE DU SUD	
2,255	2,263
244	285
342	398
420	281
1,401	1,573
4,662	4,800
AUSTRALASIE	
1,652	2,091
418	595
41	3
2,111	2,689
AFRIQUE	
609	638
485	650
358	294
272	108
7,438	1,022
9,162	2,712
Océanie	
591	757
153	131
744	888
124,727	117,568
GRAND TOTAL	

TABLEAU 10
PROGRAMME FÉDÉRAL-PROVINCIAL DE RÉADAPTATION
Versements aux provinces—1972-1973

Terre-Neuve	62,444	\$
Ile-du-Prince-Édouard	13,292	
Nouvelle-Écosse	266,124	
Nouveau-Brunswick	128,630	
Ontario	3,972,972	
Manitoba	626,817	
Saskatchewan	743,070	
Alberta	844,545	
Colombie-Britannique	331,094	
	\$6,988,988	
Réclamations antérieures réglées en 1972-73	461,370	
	\$7,450,358	

Province	Initiatives	Emplois
Terre-Neuve	327	5,974
Nouvelle-Écosse	359	5,069
Ile-du-Prince-Édouard	95	1,111
Nouveau-Brunswick	407	4,919
Québec	1,712	33,305
Ontario	1,245	13,843
Manitoba	242	3,586
Saskatchewan	182	3,073
Alberta	275	4,083
Colombie-Britannique	898	12,835
Territoires du Nord-Ouest	41	669
Yukon	34	332
	5,817	88,799

TABLEAU 8
PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA
 Nombre de subventions autorisées
 1972-1973

Province, Région	Prospection	Déplacement	Voyage de	Total
			stagiaire	
Genre de subventions				
Terre-Neuve	490	830	4,301	5,621
Ile-du-Prince-Edouard	35	25	980	1,040
Nouvelle-Ecosse	1,147	491	4,938	6,576
Nouveau-Brunswick	264	298	3,935	4,497
ATLANTIQUE	1,936	1,644	14,154	17,734
QUÉBEC	5,480	4,778	14,712	24,970
ONTARIO	2,141	1,856	8,326	12,323
Manitoba	132	261	2,059	2,452
Saskatchewan	280	531	2,848	3,659
Alberta	227	558	4,590	5,375
Territoires du Nord-Ouest	—	—	264	264
PRAIRIES	639	1,350	9,761	11,750
Colombie-Britannique	529	1,025	3,286	4,840
Yukon	—	—	57	57
PACIFIQUE	529	1,025	3,343	4,897
CANADA	10,725	10,653	50,296	71,674

TABLEAU 9
SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA
 Sommaire des accords d'encouragement aux études de main-d'œuvre

Indique le coût et le nombre des travailleurs par région et pour le Canada, depuis la mise en œuvre du Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Canada, en février 1965

Région	Coût total des accords*	Contri-bution fédérale*	Nombre de tra-vailleurs touchés	Nombre d'accords de mobilité	Coût total*	Contri-bution fédérale*	Tra-vailleurs à charge	Personnes déplacées
PROGRAMMES ACHEVÉS:								
Atlantique	304,693	152,309	7,366	3	3,318	1,659	15	20
Québec	638,116	274,448	74,155	52	333,081	163,530	520	1,051
Ontario	198,168	98,868	23,911	31	311,670	151,253	249	414
Prairies	70,804	35,401	2,973	9	19,866	9,932	9	24
Pacifique	61,184	30,537	13,270	10	114,972	57,840	145	331
TOTAL	1,272,965	591,563	121,675	105	782,907	384,214	938	1,840
*Sujets à changement en attendant la réception des réclamations finales								
PROGRAMME EN COURS:								
Atlantique	327,050	143,500	13,326	—	—	—	—	—
Québec	699,200	287,978	85,021	10	—	—	—	—
Ontario	178,900	90,950	23,042	12	—	—	—	—
Prairies	28,600	14,300	891	1	—	—	—	—
Pacifique	44,000	21,000	6,228	9	—	—	—	—
TOTAL	1,277,750	557,728	128,508	32	—	—	—	—

SOURCE: Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada, le 1^{er} avril 1973

TABLEAU 4

FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES
DÉPENSES* POUR L'ANNÉE 1972-1973

Versements du gouvernement fédéral

Province et région Formation Allocations Total

Terre-Neuve.....	\$ 6,340,219	\$ 6,645,302	\$ 12,985,521
Ile-du-Prince-Edouard.....	2,105,827	2,185,962	4,291,789
Nouvelle-Ecosse.....	8,771,842	8,066,297	16,838,139
Nouveau-Brunswick.....	6,820,868	7,231,765	14,052,633
ATLANTIQUE.....	24,038,756	24,129,326	48,168,082
QUÉBEC.....	65,182,203	46,313,399	111,495,602
ONTARIO.....	68,057,189	43,217,517	111,274,346
Manitoba.....	5,888,028	5,672,889	11,560,917
Saskatchewan.....	4,456,065	5,255,968	9,712,033
Alberta.....	13,078,771	9,413,920	22,492,691
T.-N.-O.....	684,525	329,599	1,014,124
PRAIRIES.....	24,107,389	20,672,376	44,779,765
Colombie-Britannique.....	15,378,996	11,541,609	26,920,605
Yukon.....	566,252	292,867	859,119
PACIFIQUE.....	15,945,248	11,834,476	27,779,724
CANADA.....	\$197,330,785	\$146,166,734	\$343,497,519

*Comprend les versements aux écoles privées et à la formation dans l'industrie.

TABLEAU 5

PROGRAMME DE FORMATION EN COURS D'EMPLOI
DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA
Particularités générales des stagiaires

Sexe: Hommes 73% Femmes 27%	Âge: 24 ans ou moins 25 à 30 ans 31 ans et plus	Hommes 68.8% Hommes 19.6% Hommes 11.6%	Femmes 64.7% Femmes 18.1% Femmes 17.2%
Nombre de personnes présentées aux employeurs: 36,645			

TABLEAU 3
PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA
Nombre de clients inscrits 1972-1973

Province, région	Cours de métiers	Cours de langue	Cours de perfectionnement	Cours d'apprentissage	Formation dans l'industrie	Inscriptions totales	Plein temps	Temps partiel	Cours réguliers	Cours spéciaux pour chômeurs	Inscriptions aux cours
Terre-Neuve.....	4,786	—	2,332	1,092	1,344	9,454	9,444	10	9,454	—	—
Ile-du-Prince-Édouard.....	2,741	—	948	201	184	4,074	3,877	197	4,074	—	—
Nouvelle-Écosse.....	6,167	5	2,580	2,348	1,474	12,574	12,251	323	12,574	—	—
Nouveau-Brunswick.....	5,304	—	2,472	2,725	1,901	12,402	11,545	857	12,401	1	1
ATLANTIQUE.....	18,998	5	8,232	6,366	4,903	38,504	37,117	1,387	38,503	1	1
QUÉBEC.....	96,611	4,949	28,589	3,625	8,991	142,765	80,864	61,901	142,089	676	676
ONTARIO.....	18,512	4,482	14,757	12,256	17,040	67,047	65,771	1,276	67,012	35	35
Manitoba.....	3,501	159	1,810	1,655	1,651	8,776	8,776	—	8,776	—	—
Saskatchewan.....	3,992	26	1,493	1,284	523	7,318	7,318	—	7,313	5	5
Alberta.....	4,069	351	2,336	8,910	2,046	17,712	17,712	—	17,710	2	2
Territoire du Nord-Ouest.....	261	—	238	20	248	767	767	—	767	—	—
PRAIRIES.....	11,823	536	5,877	11,869	4,468	34,573	34,573	—	34,566	7	7
Colombie-Britannique.....	17,239	968	3,175	6,253	5,055*	32,690	25,912	6,778	27,603	27	27
Yukon.....	491	—	88	—	30*	609	497	112	579	—	—
PACIFIQUE.....	17,730	968	3,263	6,253	5,085	33,299	26,409	6,890	33,272	27	27
CANADA.....	163,674	10,940	60,718	40,369	40,487	316,188	244,734	71,454	315,442	746	746

* Il ne s'agit pas de chiffres réels; ils ont été établis en divisant le total de cette année en fonction des proportions de 1971-72.

TABLEAU I
ÉTAT DES DÉPENSES—1972-1973
(En milliers)

Adminis- tration centrale	Terre- Neuve	I.-P.-É	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.-N.-O.	TOTAL
Administration ministérielle.....	11,139	—	—	867	—	944	1,268	840	—	—	831	—	15,889
Perfectionnement et utilisation de la main-d'œuvre	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Exploitation et entretien.....	6,890	7,920	2,622	14,117	9,193	87,683	91,595	10,449	6,740	17,171	24,387	679	951 280,397
Subventions.....	50	15,182	3,665	35,616	15,261	147,242	90,044	29,741	10,223	16,119	38,200	661	912 402,916
Immigration.....	11,457	145	27	693	466	5,172	8,568	896	188	558	3,422	—	— 31,592
Recherche et planification stratégique	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Exploitation et entretien.....	6,727	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	— 6,727
Subventions.....	69	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	— 69
TOTAL.....	36,332	23,247	6,314	51,293	24,920	241,041	191,475	41,926	17,151	33,848	66,840	1,340	1,863 737,590

TABLEAU 2
CENTRES DE MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA
Avril 1972—Mars 1973

Provinces et Régions	Vacances signalées*	Placements*	Placements occasionnels†	Présentations	Usagers inscrits
Terre-Neuve.....	32,124	24,276	2,407	45,607	82,552
Ile-du-Prince-Edouard.....	8,820	7,452	1,142	10,141	20,629
Nouvelle-Ecosse.....	55,615	43,282	13,927	98,932	157,192
Nouveau-Brunswick.....	41,605	32,741	5,093	61,470	119,788
RÉGION DE L'ATLANTIQUE.....	138,164	107,751	22,569	216,150	380,161
RÉGION DU QUÉBEC.....	330,181	245,452	19,795	520,698	1,049,312
RÉGION DE L'ONTARIO.....	542,647	393,761	124,123	959,819	1,429,721
Manitoba.....	57,364	38,069	25,260	85,630	151,278
Saskatchewan.....	41,455	31,631	13,559	88,990	140,724
Alberta.....	106,320	75,342	21,832	221,249	272,052
Territoires du Nord-Ouest.....	4,356	2,991	357	7,606	7,986
RÉGION DES PRAIRIES.....	209,495	148,033	61,008	403,475	572,040
Colombie-Britannique.....	179,077	132,648	57,222	314,845	498,632
Territoire du Yukon.....	3,278	2,503	169	4,357	5,666
RÉGION DU PACIFIQUE.....	182,355	135,151	57,391	319,202	504,298
CANADA.....	1,402,842	1,030,148	284,886	2,419,344	3,935,532

*Exclus les vacances et les placements concernant les travailleurs occasionnels.

†Les placements occasionnels sont ceux dont la durée de travail dans l'emploi est d'une semaine ou moins. Les nombres de cette colonne représentent le nombre de jours-hommes totalisés par les placements occasionnels, et non le nombre réel de placements.

source: MAN 751, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

ANNEXE

Tableaux 1 à 13

De même, une documentation spéciale a été publiée pour faire connaître les réalisations du Programme des initiatives locales.

De nombreux films et films fixes ont été réalisés. Ils étaient destinés à la télévision, à la télédistribution ainsi qu'à des groupements communautaires et aux C.M.C. Ils traitent, entre autres, des services dispensés dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada, des services à la jeunesse, du Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada, du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, du Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada et du Programme des initiatives locales. Des films fixes décrivant les professions canadiennes ont été réalisés à l'intention des agents d'immigration en poste à l'étranger pour les aider à conseiller les immigrants en perspective.

Le Ministère a participé à des foires, à des expositions, à des congrès et à des réunions d'informations sur les carrières, tant au Canada qu'en Europe. Une de ces expositions, «L'immigration dans l'Ouest canadien», a fait ressortir les importantes contributions des immigrants qui s'établissent dans l'Ouest du Canada.

Le Service d'information a continué de publier des revues et des bulletins traitant d'une foule de sujets susceptibles d'intéresser à la fois le personnel de l'Administration centrale et celui des bureaux locaux.

Un programme spécial de l'Immigration a été mis en œuvre en vue d'informer les immigrants éventuels des modifications apportées à la Loi sur la Commission d'appel de l'immigration. Au Canada, on a créé un centre mobile d'information destiné à fournir des renseignements concrets aux personnes faisant une demande de statut d'immigrant reçu.

On a déployé beaucoup d'efforts pour se préparer à accueillir le dix millionième immigrant au Canada.

Les employeurs et les employés ont continué de bénéficier d'une importante campagne d'information sur la gamme étendue des services dispensés dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada. Un nouveau plan de relations avec le public et la presse a été structuré en vue de modifier l'image des C.M.C. Un sondage à l'échelle nationale a été effectué pour déterminer si la population canadienne connaît les programmes du ministère et dans quelle mesure elle y participe.

En outre, plusieurs publications ont été révisées et de nouvelles ont paru. Les publications destinées aux immigrants, brochures et fiches de renseignements rédigées en français, en anglais et en d'autres langues décrivent la conjoncture économique et les conditions sociales du Canada. Les publications concernant la main-d'œuvre décrivent l'utilité des services du Ministère pour les employeurs comme pour les employés.

D'autres documentaires ont été préparés pour aider les journalistes à mettre au point leur compte rendu.

dement des locaux et l'ameublement voulus pour ne pas retarder la mise en vigueur des programmes.

Des efforts considérables ont été déployés pour établir de nouveaux guides ministériels et instaurer des systèmes de diffusion. Entre autres activités, il y avait la révision de l'Annuaire téléphonique du Ministère et du Répertoire des Centres de Main-d'œuvre et d'Immigration, l'établissement d'un index détaillé pour tous les guides et la rédaction d'un glossaire bilingue des termes techniques trouvés dans tous les guides.

Avec les autres services, la Division a fourni le personnel voulu pour permettre d'administrer les programmes spéciaux.

Service d'information

Avant cours de l'année financière, la Direction s'est surtout occupée de la création de banques de données pour le rassemblement, le traitement et la transmission des renseignements reliés au Programme de formation en cours d'emploi et à celui des initiatives locales.

En collaboration avec Opérations Canada, le Service d'information a mis au point un système d'information automatisé destiné à assurer le maintien du nouveau système de transmission des données de Main-d'œuvre Canada, «les banques d'emplois». Le nouveau système permettra la publication de documents d'information sur les emplois. Ces documents seront affichés dans les Centres d'information sur l'emploi.

Le Service d'information a participé aux délibérations sur la consolidation des besoins de l'automatisation du Ministère et de la Commission d'assurance-chômage. Il a également participé aux réunions du groupe d'étude du Conseil du Trésor sur l'informationnel et l'un de ses membres fait partie du comité consultatif du Centre spécialisé de la composition programmée.

Service d'information

Plusieurs programmes d'information ont été mis sur pied en vue de renseigner les Canadiens, les immigrants et les immigrants éventuels sur les services offerts par le Ministère.

D'importantes campagnes publicitaires ont été organisées. Elles portaient notamment sur les services pour Immigration Canada et à la mise à jour de formulaires et de systèmes touchant le Programme des initiatives locales et le Programme de formation en cours d'emploi.

Un des graves problèmes auxquels doit faire face le Service administratif est celui des locaux. Les programmes spéciaux d'emploi ont provoqué un besoin subit de locaux, mettant ainsi au défi tous les intéressés qui ont dû faire des pieds et des mains pour trouver rapidement des locaux.

D'autres particularités qu'il convient d'indiquer sont la préparation d'une brochure pour les nouveaux employés en vue de les initier à l'administration et aux objectifs du ministère, de même que la mise en œuvre d'une nouvelle politique de sécurité au ministère. La conversion du système mécanographique d'information sur la gestion du personnel à un système automatisé a beaucoup amélioré son efficacité et sa souplesse.

Le bilinguisme

Un plus grand nombre d'emplois du Ministère a participé au Programme de formation linguistique au cours de 1972-1973. Au total, 562 employés ont suivi des cours de langue, soit une augmentation de 162 employés au regard de l'année financière précédente.

Service des finances et Service de gestion

Le Service des finances vise à assurer une administration financière efficace au sein du Ministère. On a adopté un nouveau système automatisé des comptes à recevoir et, relativement aux principaux programmes spéciaux d'emploi, des rapports spéciaux d'analyse financière ont été préparés. Tous les secteurs de la Division ont participé à la mise sur pied de systèmes pouvant fournir des renseignements financiers relatifs aux programmes spéciaux d'emploi, utiles aux bureaux locaux.

Le Service de gestion a effectué de nombreuses études sur l'établissement de systèmes d'information destinés à appuyer l'application et l'administration des programmes du Ministère de même qu'à simplifier, dans plusieurs domaines du programme, les documents concernant les usagers. D'autres études ont été entreprises en vue de déterminer l'efficacité des bureaux à l'étranger. Le Service de gestion a collaboré au maintien du Système automatisé d'information sur les clients. On a établi des formalités d'application pour le Programme d'aide à la création locale d'emplois et le Programme d'extension des services de Main-d'œuvre Canada; d'importantes modifications ont été apportées aux Centres d'information sur l'emploi. La Division a également pris une part active à la conception de nouveaux formulaires pour Immigration Canada et à la mise à jour de formulaires et de systèmes touchant le Programme des initiatives locales et le Programme de formation en cours d'emploi.

ADMINISTRATION

1,300 employés avaient été recrutés et 1,118 avaient cessé d'exercer leur emploi. Le roulement des employés occasionnels a été de 777.

Le nombre de griefs est passé de 496 à 312. De ce nombre, 121 ont été réglés au dernier palier, soit à l'Administration centrale. Dans six Centres de Main-d'œuvre du Canada, on a mis sur pied, à titre d'essai, des comités consultatifs locaux, ce qui représente un progrès important dans le domaine des relations entre les employés et la Direction.

Le premier plan annuel du personnel de direction de même que celui de l'administration du personnel ont été établis, et les postes des cadres supérieurs, classifiés. On a également mis au point un nouveau rapport d'appréciation de l'employé qui indique mieux le niveau de perfectionnement professionnel des employés. Une brochure a été rédigée en vue d'initier les nouveaux employés aux opérations et aux objectifs du Ministère. Une nouvelle politique de sécurité a également été établie au Ministère.

Au cours de l'année, plusieurs programmes de formation du personnel ont été conçus et mis au point. Un vaste programme de formation en matière de classification a été institué pour les cadres organiques. On a établi un programme de formation visant à permettre au personnel de se familiariser avec l'ouvrage intitulé «Classification canadienne descriptive des professions» (tome I). Entre autres cours de formation, il y a eu un colloque de formation à l'intention des Directeurs de secteur, des cours sur le Système automatisé d'information sur les clients et sur l'organisation modulaire dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada, un cours de perfectionnement à l'intention du personnel du soutien administratif et un cours d'initiation et d'orienta-

Au cours de l'année financière, la Division de l'administration a élaboré et mis en œuvre plusieurs nouveaux programmes visant à accroître le rendement, à assurer, aux autres divisions du Ministère, un meilleur soutien à la gestion et à améliorer la compétence du personnel. La Division comprend les sous-sections chargées d'assurer un soutien professionnel et technique aux cadres organiques, soit les services suivants: personnel, finances, gestion, administration, traitement des données et information. Le groupe chargé d'étudier l'informatique de gestion relève également du Sous-ministère adjoint et analyse de nouvelles méthodes pour diffuser à la haute direction des renseignements sur les activités du Ministère.

La Division a participé, après l'avoir organisée, à la Conférence nationale tenue en novembre qui a étudié la mise en œuvre du nouveau système de prestation des services de main-d'œuvre. La Division a également vu à l'administration de la Conférence.

Service du personnel

De nombreuses réorganisations au sein du Ministère ont donné lieu à un accroissement des activités de dotation en personnel et de classification. Le Service a accompli un travail d'envergure dans le domaine de la dotation en personnel touchant les Directeurs de secteur, les Conseillers en immigration, les agents du Service étranger et le personnel du groupe d'étude des appels. Des efforts ont également été déployés dans la structuration des banques d'emploi. Au total, 1,543 employés réguliers à plein temps ont été recrutés pour remplacer les 966 qui ont quitté le Ministère et combler d'autres postes vacants. Ces chiffres sont du même ordre que ceux de l'année financière précédente, où

utilisent aussi un ouvrage intitulé «Profils de secteurs» qui décrit les caractéristiques démographiques, sociales, économiques et sociales des secteurs où les Centres de Main-d'œuvre du Canada dispensent leurs services.

On prépare actuellement de la nouvelle documentation relative au conseil professionnel à l'intention des étudiants des écoles secondaires et des usagers des Centres de Main-d'œuvre du Canada. «Carrières Canada» comptera quelque 40 chapitres; chacun d'entre eux sera consacré à un groupe de professions connexes. Dans une publication complémentaire, on fournira des renseignements particuliers à chaque province: cours de formation et conditions d'exercice, nature de la profession et projection des demandes futures.

Dans le domaine de la formation des adultes, la Direction évalue les méthodes et les programmes de formation afin d'aider le Ministère à administrer le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. La revue C.P.F.P. est un périodique que le Ministère publie trois fois par année à l'intention des personnes qui s'occupent de l'éducation de base des adultes et de la formation connexe afin de favoriser le perfectionnement professionnel d'enseignants et d'administrateurs. La *Training Research and Development Station* (Station de recherche et de perfectionnement de la formation) à Prince Albert, Saskatchewan, prépare de la documentation et des programmes relatifs aux cours de formation des adultes; cette documentation est à la disposition des établissements provinciaux de formation professionnelle qui l'utilisent ou l'adaptent pour l'éducation de base et la formation professionnelle des adultes.

Bibliothèque du ministère

Une des fonctions les plus importantes de la bibliothèque consiste à trouver et à acquérir des livres et de la documentation qu'on ne peut obtenir facilement. Le service de prêt est à la disposition des chercheurs du Ministère, de ceux d'autres ministères du gouvernement et à celle du grand public. Au cours de l'année 1972-1973, le service a emprunté 1,177 volumes et en a prêtés 608.

seil professionnel en ce qui a trait aux professions et aux carrières; 2) faire l'analyse de la nature des professions, préparer et tenir à jour la Classification canadienne descriptive des professions et effectuer l'analyse des métiers soumis à l'apprentissage; 3) évaluer les méthodes relatives aux cours de formation offerts dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada et préparer des programmes de cours de formation des adultes pour que les organismes provinciaux de formation professionnelle les adoptent ou les adaptent.

La Classification canadienne descriptive des professions (C.C.D.P.—tome I) a été distribuée et est utilisée dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada. Ce volume comprend la classification et les définitions de quelque 6,700 professions, constituant ainsi un système uniforme de classification des professions au Canada. Le tome II, qui renferme des données sur les codes de qualifications, les aptitudes et les capacités relatives aux professions définies dans le tome I sera distribué à l'automne 1973.

On a continué de préparer l'analyse des métiers reconnus et soumis à l'apprentissage en vertu du «Sceau Rouge». De concert avec des autorités provinciales, on publie diverses brochures sur le conseil professionnel touchant les carrières. Les brochures intitulées «perspectives de carrières» décrivent les cours offerts dans les universités et les collèges communautaires ainsi que les perspectives de carrières pour les diplômés. Cette documentation est destinée aux étudiants des écoles secondaires et aux étudiants de première année des universités et des collèges.

Une publication annuelle, «L'annuaire des employeurs», informe les conseillers professionnels, les éducateurs et les diplômés au Canada et à l'étranger des conditions d'emploi au Canada. Le «Rapport sur l'offre et la demande» renseigne les diplômés, les Conseillers en main-d'œuvre et les employeurs sur les tendances du marché du travail qui influent sur les diplômés. Le Ministère présente aussi un rapport annuel intitulé «Demande et salaires des diplômés d'universités et de collèges communautaires». Les Conseillers en main-d'œuvre et en immigration au Canada et à l'étranger

On a établi, pour l'usage du Ministère, des prévisions à court terme sur l'emploi et le chômage au Canada et dans les régions. On continue de faire des prévisions sur l'offre de main-d'œuvre et l'emploi d'étudiants. On a mené un certain nombre d'enquêtes dans le cadre de l'évaluation continue des programmes importants du Ministère; par exemple, des enquêtes sur les personnes qui reçoivent de l'aide en vertu des programmes de mobilité ou de formation ainsi que des enquêtes spéciales concernant l'emploi d'été des étudiants.

Groupe d'évaluation et de planification stratégique

Ce Groupe est chargé de déterminer les questions stratégiques, telles que la politique d'immigration, d'analyser et d'apprécier la politique actuelle du Ministère, d'élaborer une politique et des programmes du Ministère.

Le Groupe, qui a pour tâche principale de faire des études, se compose de planificateurs et d'évaluateurs de programmes ayant la compétence et l'expérience voulues pour faire des recommandations judicieuses sur la stratégie relative à la politique et aux programmes afin de répondre aux besoins changeants de l'économie en matière de main-d'œuvre.

Les travaux qu'on vient de terminer ou qui sont actuellement en cours touchent presque tous les programmes de main-d'œuvre et d'immigration ainsi que la politique qui s'y rapporte.

Direction de l'analyse des professions et du perfectionnement de la formation

Cette Direction a trois fonctions principales: 1) préparer, produire et distribuer aux Conseillers en main-d'œuvre et autres de la documentation touchant le con-

Un travail qui doit être terminé vers la mi-avril 1974 mettra en lumière les renseignements sur les participants au programme de gestion des entreprises et constituera la première étape en vue de recueillir de la documentation appropriée au cours de gestion.

On a presque terminé l'étude des caractéristiques particulières à l'usage d'un Centre de Main-d'œuvre du Canada. L'étude a pour objet d'améliorer les règles suivant lesquelles un usager est présenté à un employeur, envoyé à un cours de formation ou de réadaptation professionnelle.

Le Groupe des travaux de recherche administrative actuellement deux programmes qui permettront de subventionner les travaux de recherche directement reliés aux objectifs et aux programmes du Ministère.

Le Programme de subventions à la recherche favorise la mise au point et une meilleure compréhension de la politique établie en matière de main-d'œuvre et d'immigration au Canada. Les demandes de subventions accordées en vertu de ce Programme sont soumises à l'examen d'un comité en vue d'assurer que les positions sont conformes aux objectifs ministériels et sont valables du point de vue technique.

En vertu du Programme de recherche sur la formation de la main-d'œuvre, le Ministère assume jusqu'à 50% des frais subis par la province, aux termes de l'article 10 de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, à des fins de recherches sur la formation professionnelle.

Direction des prévisions et de l'analyse économique

Cette Direction fait des analyses et des prévisions permanentes sur l'évolution du marché du travail dans les régions et au Canada. Des articles d'intérêt national sont publiés trimestriellement dans la Revue de la main-d'œuvre du Canada et dans les revues régionales de la main-d'œuvre.

Au cours de l'année financière 1972-1973, on a établi le Programme de prévisions d'emplois afin de faire sur 497 groupes de professions des prévisions à moyen terme d'une durée de trois à sept ans. Le modèle économétrique qui porte le nom de CANDIDE (Canadian Disaggregated Inter-departmental econometric model—modèle économétrique interministériel désagrégé canadien), des enquêtes supplémentaires, le recensement de 1971 et la Classification canadienne descriptive des professions servent à l'établissement de ces prévisions. Ces dernières seront employées pour élaborer des programmes de formation, pour le conseil professionnel, et elles figureront dans des publications intitulées Carrières Canada qui son l'œuvre de la Direction.

DIVISION DE LA RECHERCHE ET DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE

En collaboration avec le Secréariat d'Etat et les gouvernements du Québec et de l'Ontario, on a fait une nouvelle étude sur l'adaptation, au Canada, des personnes expulsées d'Ouganda. L'étude a long terme (longitudinale) sur l'adaptation sociale et économique des immigrants ainsi que des études sur l'intégration des réfugiés tchécoslovaques et sur la reconnaissance de la qualification professionnelle des immigrants se sont également poursuivies. On a aussi continué, conjointement avec le Service étranger du Ministère, l'étude sur les caractéristiques et les expériences des immigrants qui quittent le Canada pour retourner dans leur pays d'origine.

Le Groupe fait actuellement une étude sur l'industrie du bâtiment afin de déterminer le nombre d'emplois créés par ce secteur de l'économie. Parmi les points à l'étude, il y a la construction résidentielle, industrielle, commerciale, routière, autoroutière, de même que celle de rues, de voies navigables et d'égouts.

Le Groupe a poursuivi des études sur les ressources en main-d'œuvre professionnelle et hautement spécialisée ainsi que sur les projections du besoin et de l'offre de main-d'œuvre. Il a étudié des méthodes qui permettent d'établir sur une base plus scientifique les prévisions économiques à court terme et d'améliorer la manière de les employer pour en faire d'autres sur la main-d'œuvre.

Le Groupe a fait une expérience de prévisions à court terme sur les mouvements à l'intérieur, à l'extérieur et parmi les diverses catégories de la population active et non active, en vue de permettre au Ministère d'élaborer de meilleures décisions relativement à la rationalisation des choix budgétaires pour les programmes particuliers et généraux. On espère que ces prévisions «dynamiques» permettront de prévoir d'une façon plus réaliste l'importance du besoin de recourir aux services du Ministère, d'établir de nouveaux programmes ou de modifier ceux qui existent actuellement. Le Groupe a décidé d'établir, de concert avec Statistique Canada, des prévisions plus justes sur les mouvements susmentionnés à partir des données enregistrées chaque mois par l'Enquête sur la population active.

L'ancien Service d'établissement des programmes a été entièrement réorganisé de façon à préciser l'ensemble de la politique touchant les programmes du Ministère et à augmenter leur rendement. Dans son ensemble, les fonctions de la Division demeurent inchangées mais le nouveau titre, c.-à-d. «Recherche et planification stratégique» définit d'une façon plus précise les activités de la Division dans le domaine de la recherche, de l'analyse, du rassemblement et de la transmission de renseignements, ce qui facilitera la mise en œuvre des programmes permanents et l'établissement de nouveaux programmes. La réorganisation a débuté vers la fin de 1972 et est maintenant terminée.

La Division de la recherche et de la planification stratégique renseigne le Ministère sur la politique et les programmes à établir, évalue leur efficacité ou les modifie selon les besoins afin d'apporter une contribution maximale à la réalisation des objectifs du ministère. A l'appui de ces objectifs, la Division fournit des renseignements sur le marché du travail national, régional et local, y compris des prévisions sur l'offre et la demande; elle réalise des programmes de recherche à l'appui de ses activités et de celles des autres divisions; elle élabore, prépare et fournit des conseils professionnels et du matériel de formation.

Ces responsabilités sont réparties entre quatre directions principales: la Direction des travaux de recherche; la Direction des prévisions et de l'analyse économique; la Direction de l'évaluation et de la planification stratégique; la Direction de l'analyse des professions et du perfectionnement de la formation.

Groupe des travaux de recherche

La fonction principale de ce Groupe consiste à faire des recherches et des analyses touchant les programmes et la politique du Ministère. La recherche met l'accent sur l'analyse fondamentale de l'économie et des marchés du travail de façon à assortir l'offre et la demande de main-d'œuvre, tant du point de vue quantitatif et géographique. Certaines des activités sont décrites ci-dessous.

Au cours de l'année, 69,463,452 personnes sont entrées au Canada aux ports frontaliers, aux ports océaniques et aux aéroports internationaux.

Des bureaux d'immigration supplémentaires seront nécessaires en vue d'accueillir de 25,000 à 30,000 participants, représentants officiels et journalistes, de même que 500,000 visiteurs qui chercheront à entrer au Canada à l'occasion de la tenue des 21^e Jeux olympiques. Un certain nombre de rencontres ont déjà eu lieu avec les représentants officiels de divers paliers de gouvernements, soit aux niveaux fédéral, provincial et municipal. On prend actuellement des dispositions en vue de fournir les ressources financières et humaines nécessaires pour assurer que les responsabilités touchant l'immigration seront assumées avec efficacité.

En prévision des Jeux olympiques de 1976

d'établir des services supplémentaires à l'étranger. Un bureau d'immigration a été ouvert à Nairobi et d'autres bureaux seront ouverts à Singapour, à Varsovie et à Seoul. L'an prochain, on envisage la possibilité d'ouvrir des bureaux dans les Caraïbes, en Amérique du Sud, en Afrique et dans les pays du Levant.

Outre l'activité relative à l'immigration, un certain nombre de bureaux s'occupent d'affaires consulaires, ce qui reflète la perspective interministérielle des opérations du Canada à l'étranger et le progrès réalisé relativement à l'intégration des missions diplomatiques canadiennes à l'étranger.

Services intérieurs d'immigration au Canada

Il existe au Canada 85 Centres d'immigration situés aux principaux ports d'entrée, y compris aux aéroports internationaux ainsi que dans certains points particuliers à l'intérieur.

Ces centres fournissent un certain nombre de services aux citoyens canadiens, aux résidents permanents, aux visiteurs et aux immigrants. Parmi eux, on notera l'examen secondaire des voyageurs aux ports d'entrée, la prolongation de séjour des non-immigrants ou la rectification de leur statut durant leur séjour au Canada, l'examen et l'acceptation de demandes présentées par des citoyens canadiens et des résidents légaux en faveur de parents qu'ils désirent désigner ou de membres de leur famille immédiate qu'ils désirent parrainer, l'ap-
préciation, la sélection et le conseil professionnel concernant les non-immigrants qui avaient présentée une demande au Canada et qui y étaient entrés le 30 novembre 1972 ou avant cette date.

De plus, il incombe aux Centres d'Immigration Canada d'exclure ou de renvoyer du Canada les personnes qui n'ont aucun droit légal de s'y trouver et celles qui ont fait l'objet d'une ordonnance d'expulsion pour avoir transgressé les dispositions de la Loi du Règlement sur l'immigration.

Ports d'entrée

L'examen primaire aux ports d'entrée est effectué selon un système intégré qui comprend les Douanes, l'Immigration, la Santé et le Bien-être social ainsi que l'Agriculture. Les voyageurs pour lesquels un examen d'immigration plus poussé ou d'autres documents s'avèrent nécessaires sont renvoyés aux Agents d'immigration en vue de l'examen secondaire. Les Agents d'immigration effectuent également l'inspection et le contrôle des navires et de leurs équipages dans les principaux ports maritimes.

tion était de se soustraire aux formalités normales touchant l'immigration. Comme nous y attendions, l'annulation de l'article 34 du Règlement a entraîné une augmentation du nombre de «demandes de résidence permanente au Canada» reçues aux bureaux à l'étranger.

Dossiers d'entrée des non-immigrants et dispositions du Règlement relatives aux visas d'emploi

Suivant ces dispositions, entrées en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1973, tous les non-immigrants qui désirent demeurer au Canada plus de trois mois doivent s'inscrire à l'entrée et être munis des documents voulus; ceux qui désirent prolonger leur séjour au-delà de trois mois doivent en faire la demande à un Agent d'immigration. Etant donné que, au premier janvier 1973, de nombreux non-immigrants n'étaient pas inscrits, le Règlement a prévu une période d'inscription allant du premier janvier 1973 au 31 mars 1973. Au cours de cette période d'inscription, les non-immigrants désireux de rester au Canada à titre de visiteurs ou voulant continuer à travailler au Canada, après le 31 mars 1973 devaient s'inscrire et être munis des documents voulus.

Le Règlement exige également que quiconque (à moins de faire l'objet d'une dispense) n'est pas citoyen canadien ou immigrant reçu doit avoir un visa d'emploi (permis de travail) avant de pouvoir prendre de l'emploi. Dans la plupart des cas, un visa d'emploi peut être délivré seulement après que le Centre de Main-d'œuvre Canada de la région où l'immigrant entend exercer un emploi certifie qu'il n'y a aucun citoyen ou immigrant reçu qualifié pour occuper l'emploi offert. Les dispositions du Règlement relatives aux visas d'emploi se sont déjà révélées une mesure de protection efficace pour la population active du Canada contre l'utilisation à court terme de la main-d'œuvre étrangère, tout en permettant de réduire les abus commis à l'égard de la législation établie en matière d'immigration.

Opérations à l'étranger

Le Canada possède 50 bureaux d'immigration répartis dans 33 pays. Au cours de 1972-1973, neuf bureaux ont été ouverts dans les consulats canadiens aux États-Unis, portant le total à 12. Cette augmentation est attribuable au fait que la majeure partie des immigrants proviennent maintenant des États-Unis. L'annulation du droit qu'avaient les visiteurs de pré-senter, à l'intérieur du Canada, une demande de statut d'immigrant reçu a aussi augmenté la nécessité

liffes, fournissant ainsi des services essentiels à la population canadienne.

Même si un plus grand nombre de diplômés d'établissements canadiens d'enseignement supérieur a réduit la demande d'immigrants possédant certaines aptitudes, l'éducation, la formation et l'expérience d'autres immigrants ont grandement profité au Canada. En 1972-1973 seulement, le Canada a accueilli 988 médecins et chirurgiens, 81 dentistes, 658 techniciens médicaux et dentaires, de même que 1,442 autres professionnels dans le domaine des services de santé. L'industrie minière a attiré 80 ingénieurs. Les immigrants ont également apporté plus de 381 millions de dollars à l'économie canadienne.

Programme des Asiatiques expulsés d'Ouganda

Le caractère souple et humain de la politique d'immigration du Canada s'est manifesté une fois de plus durant l'année financière 1972-1973. En effet, 6,292 visas ont été délivrés aux expulsés d'Ouganda, et 5,287 d'entre eux ont émigré au pays.

Au mois d'août 1972, le Président d'Ouganda a annoncé sa décision d'expulser, avant le 8 novembre 1972, des dizaines de milliers de résidents d'Ouganda d'origine asiatique. Le Gouvernement du Canada a réagi rapidement en raison de la gravité de la situation dans laquelle se trouvaient des personnes forcées de quitter l'Ouganda. Le 5 septembre 1972, un bureau a été ouvert à Kampala où l'on procéda à la sélection et à l'examen des immigrants. En vue de prévenir tout problème de transport, des avions ont été nolisés pour amener au Canada tous les expulsés désireux de se prévaloir de ce service. Trente-et-un vols nolisés ont permis à 4,420 personnes de se rendre au Canada, et 867 autres personnes sont arrivées par leur propre moyen pendant le reste de l'année financière.

A leur arrivée à la base des Forces armées canadiennes de Longue-Pointe, les expulsés ont été aidés par le personnel du Ministère et dirigés vers diverses villes du Canada. A leur lieu de destination, les Centres de Main-d'œuvre du Canada leur ont fourni aide financière, logement temporaire et conseil professionnel pour les aider à s'intégrer le plus vite possible dans la population active. Leur détermination à réussir, jointe aux efforts concertés du Ministère et de divers organismes bénévoles ont permis leur adaptation rapide à la vie canadienne.

Programme des réfugiés tibétains

Dans le cadre d'un programme spécial mis en œuvre en 1970-71 en vue de faire venir au Canada des réfugiés tibétains, 228 se sont installés en Alberta, en

Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario et au Québec. Les Tibétains ont maintenant terminé le cours d'orientation initiale, le cours de langue et les cours préparatoires à la formation professionnelle; la plupart d'entre eux exercent un emploi rémunéré. Cependant, quelques-uns bénéficient d'une aide pour s'adapter aux conditions de travail et de vie au Canada. Tous les rapports indiquent que les Tibétains s'adaptent convenablement à leur nouveau milieu et semblent heureux.

Arrivée des enquêtes d'immigration

Au 15 juin 1972, environ 13,500 visiteurs ayant fait une demande d'admission permanente au Canada n'avaient pas réussi à satisfaire aux exigences relatives à la sélection des immigrants et attendaient une enquête d'immigration destinée à déterminer leur droit de demeurer au Canada. Le 22 juin 1972, le Ministre a annoncé la mise en œuvre d'un programme administratif visant à réduire l'importance et l'augmentation de l'arrière des enquêtes qui avait atteint 18,900 cas. On a engagé du personnel supplémentaire, et un groupe d'étude spécial a été créé. Le 31 mars 1973, le cas d'environ 18,500 personnes avait été révisé, et près de 12,000 cas l'avaient été de façon favorable. Certaines personnes ont annulé leur demande, quitté le Canada ou n'ont pas satisfait aux exigences touchant la révision, mais cette catégorie ne comptait que 1,367 personnes.

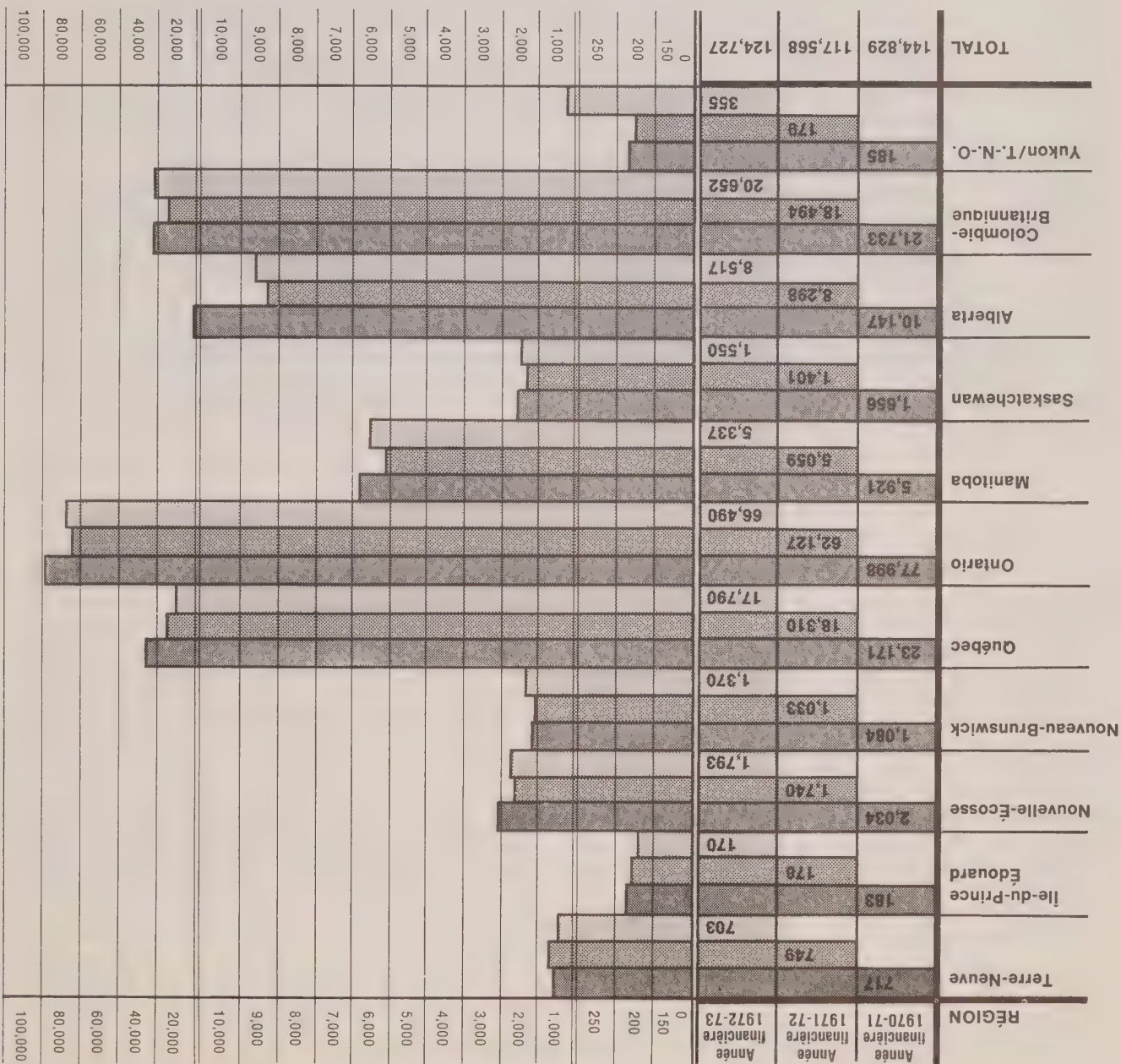
Statistiques concernant les appels

Au premier avril 1972, la Commission d'appel de l'immigration devait encore régler 9,704 appels interjetés à la suite d'une ordonnance d'expulsion. En juin 1972, le Ministre a ordonné la révision de tous ces cas. Lorsque l'appelant pouvait démontrer qu'il avait réussi à s'adapter à la vie canadienne, le Ministre, par l'intermédiaire de ses représentants, présentait des requêtes et des arguments pour que la Commission dispose de l'appel de façon favorable. La révision de 10,872 cas était amorcée; au 31 mars 1973, 4,250 cas avaient été révisés et 3,190 personnes avaient obtenu le statut d'immigrant reçu. Soulignons que la Commission, à titre de tribunal indépendant, rend ses propres décisions en fonction de la Loi et de la preuve présentée dans chaque cas.

Abrogation de l'article 34 du Règlement

Au début de novembre 1972, a été révoqué le droit qu'avaient les non-immigrants de présenter à l'intérieur du Canada, une demande de statut d'immigrant reçu. Cette décision a été prise parce que l'annonce de l'établissement d'une nouvelle loi avait eu pour effet d'augmenter le nombre de visiteurs dont la seule inten-

DESTINATION PRÉVUE DES IMMIGRANTS



Au cours de l'année financière 1972-1973, le Canada a accueilli 124,727 immigrants, soit 7,159 (6,1%) de plus que l'année précédente (voir le tableau 12). Parmi ce nombre, on compte le 10 millionième immigrant au Canada depuis la Confédération, le psychiatre Richard Swinson et sa famille en provenance de Grande-Bretagne. Sur le plan des régions du monde, l'Europe et l'Australie ont connu une baisse du pourcentage de l'apport total d'immigrants pour 1972-1973 par rapport à l'année précédente, alors que le pourcentage d'immigrants venant des Amériques, de l'Asie et de l'Afrique s'est accru.

Quelque 61,607 personnes se sont jointes à la population active, contre 58,268 en 1971-1972 (voir Tableau 13). Le reste, soit ceux qui ne font pas partie de la population active, se composait principalement de personnes à charge d'immigrants ou de proches parents parrainés par des personnes se trouvant au Canada. Des immigrants compétents ont continué à combler, dans certains secteurs, les fortes pénuries de travailleurs qua-

IMMIGRATION

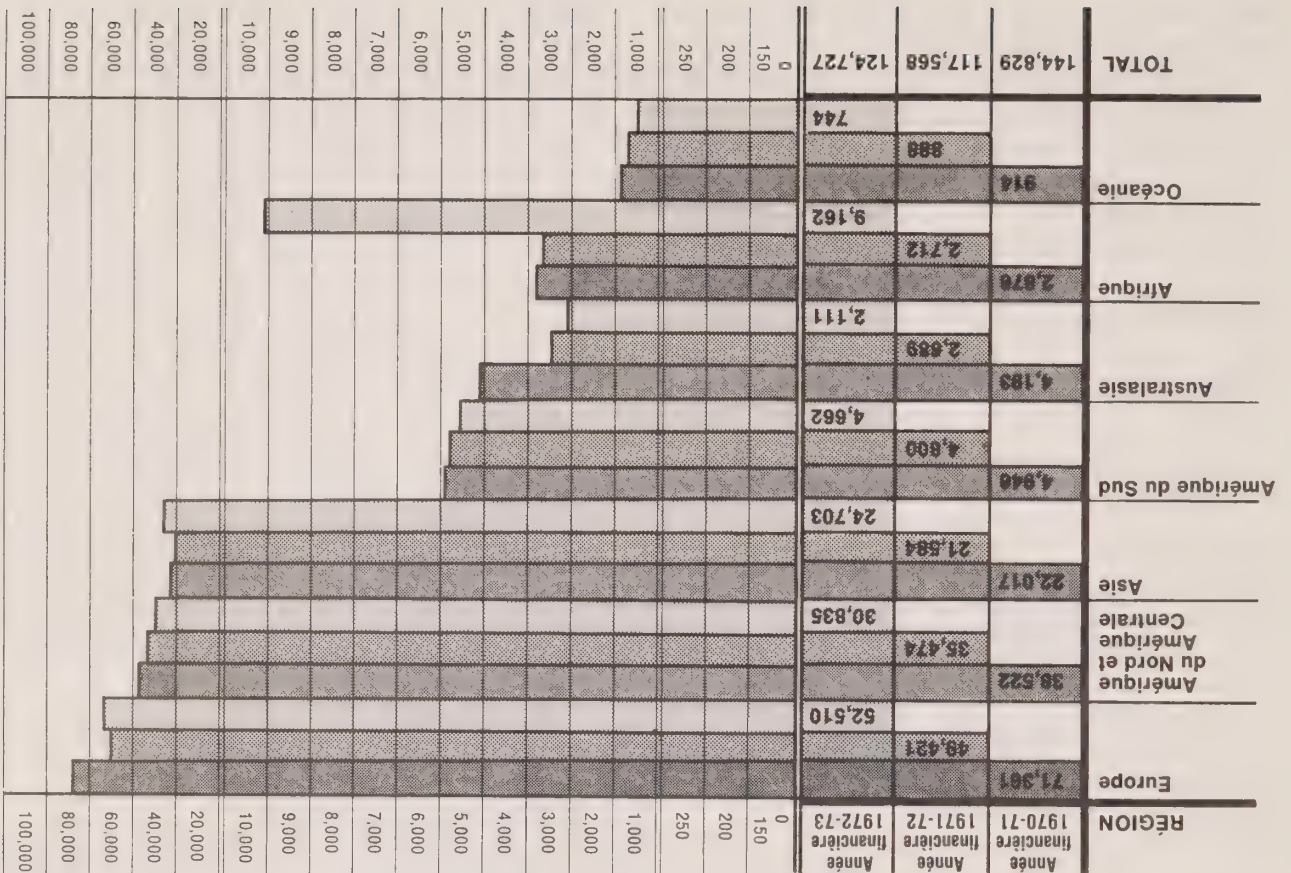
La Division de l'immigration se charge du recrutement, de l'examen, du déplacement et de l'accueil de personnes venant au Canada et en mesure de s'établir sur le plan économique, culturel et social. Il y a par exemple les travailleurs spécialisés dont le métier est nécessaire à l'économie canadienne, les parents de résidents canadiens, les réfugiés et les non-immigrants entrés à titre temporaire et dont on aura besoin pour quelques temps.

En vertu de la Loi sur l'immigration, Immigration Canada est aussi chargé des mesures relatives à l'exécution de la Loi et au contrôle de cette activité. Ces mesures comprennent l'examen, l'arrestation, la détention ou l'expulsion de personnes, qu'il s'agisse d'immigrants ou de visiteurs, dont la présence au Canada pourrait mettre en danger la sécurité du pays, la santé nationale ou le bien-être de la population.

Depuis la Seconde Guerre mondiale, le Canada a admis plus de 3,6 millions d'immigrants provenant surtout de Grande-Bretagne (26,1%), d'Italie (12,4%), des États-Unis (9,9%), de l'Allemagne occidentale et des Pays-Bas (4,8%).

Graphique 4

PROVENANCE DES IMMIGRANTS



Programme d'aide à la création locale d'emploi

Le but de ce programme est de créer des emplois valables à l'intention des personnes qui sont au chômage ou qui dépendent de l'assistance sociale et qui, selon toute vraisemblance, ne trouveront pas d'emploi par le jeu normal du marché du travail pendant toute la durée de réalisation d'un projet, soit au maximum 36 mois. Le programme prévoit une aide financière et technique aux projets de création d'emplois, et, de préférence, à ceux qui créent un milieu de travail susceptible de faciliter le retour éventuel des clients à un emploi régulier.

L'objectif principal du P.A.C.L.E. est d'aider les participants à devenir indépendants, mais on espère qu'eux-mêmes à leur tour pourront aider d'autres personnes et d'autres collectivités à s'occuper d'activités de perfectionnement semblables.

Services consultatifs

Les Services consultatifs de la main-d'œuvre offrent des services d'experts-conseils au sein du Ministère en ce qui a trait aux besoins de services de main-d'œuvre de certains groupes, notamment les femmes, les travailleurs âgés, les autochtones, les détenus et anciens détenus, les handicapés physiques ou mentaux. Ce service maintient un contact et une liaison continue avec des organismes publics et privés, notamment d'autres ministères fédéraux et les gouvernements provinciaux, afin d'offrir de meilleurs services à ces groupes ainsi qu'à toutes les personnes qui ont besoin de services spécialisés de main-d'œuvre.

Programme des initiatives locales

Au cours de sa deuxième année d'existence, le Programme des initiatives locales a financé 5,817 initiatives réalisées par des Canadiens et créé environ 89,000 emplois—soit 325,000 mois-hommes d'emploi. (Tableau 11). Pendant l'hiver—soit entre le 1^{er} décembre 1972 et le 31 mai 1973—les dépenses effectuées en vertu de ce programme s'élevèrent à \$164,275,000. Le Ministère décida de prolonger le programme pendant une

courte période et il fit une déclaration en ce sens au mois d'avril; il consacra 40 millions de dollars supplémentaires au programme, soit un total de plus de 204 millions de dollars.

La diversité des initiatives était illimitée. Grâce au programme, bon nombre de collectivités jouissent de nouveaux services: des centres communautaires, des parcs, des pistes de ski et des plages ont été créés, des sites historiques restaurés, des livres publiés en braille; des garderies, des cliniques et des centres de renseignements et de conseil professionnel ont été mis sur pied, et des pièces de théâtre montées pour distraire les personnes âgées et les handicapés.

Il ne fait aucun doute que le programme P.I.L. a apporté des avantages économiques dans les régions où sévissait le plus fort taux de chômage. Dans certaines régions isolées, 80% de la population active a participé à des initiatives, réduisant ainsi les problèmes dus à l'hiver, que l'on surmontait jusque-là grâce à l'assurance-chômage ou aux prestations de bien-être.

Le salaire de base accordé dans le cadre du P.I.L. était de \$100 par semaine, et les participants aux initiatives étaient engagés par l'entremise des Centres de Main-d'œuvre du Canada. La majorité des personnes qui trouvaient un emploi grâce à ce programme vivaient avec un revenu bien inférieur au seuil de pauvreté fixé par le Conseil économique, et un grand nombre était au chômage depuis longtemps, certains même depuis des années. Les initiatives ont permis à bon nombre de personnes d'acquérir des aptitudes qui leur permettent de s'adapter à l'évolution rapide du milieu social et économique.

La participation du Ministère s'est restreinte à l'organisation administrative nécessaire pour évaluer et contrôler les initiatives. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont servi de centres de distribution en ce qui a trait aux formulaires de demandes et de centres d'orientation à l'égard des parrains des initiatives. Avant la date limite du 31 décembre, le Ministère avait reçu 15,290 demandes dans le cadre du P.I.L.

insuffisante. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada transmettent les offres d'emplois aux bureaux de l'immigration à l'étranger, organisent la publicité, participent au choix des travailleurs et fournissent les locaux destinés aux entrevues, si l'employeur décide de se rendre à l'étranger.

Programmes spéciaux

En août 1972, le Ministère, après avoir consulté les provinces, a apporté une série de modifications à ses programmes et services afin de s'assurer qu'ils étaient accessibles à tous les groupes de la population, y compris les personnes en chômage que l'on considère comme désavantagées.

Une Direction des programmes spéciaux fut créée pour organiser et coordonner l'application de tous les services de main-d'œuvre en vue de servir et d'aider les travailleurs difficiles à placer et désavantagés en matière d'emploi. Deux nouveaux programmes-pilotes furent créés pour offrir ces services : le Programme d'aide à la création locale d'emploi et le Programme d'extension des services de main-d'œuvre Canada.

Programme d'extension des services de main-d'œuvre Canada

L'objectif de ce programme est d'étendre les programmes et services du Ministère aux individus et aux groupes dont les besoins ne sont pas suffisamment satisfaits. Il s'agit des habitants de régions éloignées ainsi que des membres de groupes qui, même s'ils sont situés à une distance raisonnable des Centres de Main-d'œuvre, n'ont pas recouru à ces derniers. Le programme fonctionne au sein du Ministère, «Programme interne», par l'offre de services spéciaux, et à l'extérieur du Ministère, «Programme externe», grâce à des projets réalisés par des organisations, des groupes ou des organismes communautaires ou grâce à des ententes avec d'autres niveaux de gouvernement.

Le Programme interne se concrétise par un projet entrepris en collaboration avec le ministère du Solliciteur général. Dans le cadre de ce programme, des Conseillers en main-d'œuvre ont été affectés à plein temps dans divers établissements pénitentiaires fédéraux afin de mettre à la disposition des détenus, et en particulier à ceux sur le point d'être libérés, toute la gamme des programmes et services de Main-d'œuvre Canada. Un exemple du Programme externe d'extension des services de main-d'œuvre est l'entente qui fut conclue avec l'Association canadienne de la santé mentale d'Edmonton; aux termes de cette entente, l'association doit offrir les services de main-d'œuvre aux attardés mentaux et leur permettre de participer aux programmes de main-d'œuvre.

programme «Opération Rappel», que le nouveau

Un projet-pilote intitulé «Projet Contact» fut lancé au Québec. Il touche la Chambre de Commerce du Québec, les étudiants des CEGEP et les employeurs, et son objectif principal est d'augmenter les possibilités d'emplois des diplômés de CEGEP en rendant les employeurs plus familiers avec les compétences et les diplômes des étudiants. D'après les premiers rapports d'évaluation, il semble que ce projet obtienne de bons résultats.

Services aux invalides

En 1972-1973, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, en collaboration avec les provinces, a offert des services de réadaptation à environ 18,000 handicapés. Cette aide leur a été offerte en vertu de la Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides qu'appliquait le Ministère grâce à des ententes avec neuf provinces participantes.

Le Ministère assume la moitié des frais de réadaptation des invalides, et les provinces l'autre moitié. Ces frais comprennent notamment les salaires, les frais de formation du personnel, et ceux de développement et de recherche. (Tableau 10).

Les services offerts par les gouvernements provinciaux ou achetés par eux auprès des organismes bénévoles comprennent l'appréciation des invalides sur le plan médical, social et professionnel, le conseil professionnel, la rééducation, la fourniture d'appareils de prothèse, la formation ou le perfectionnement professionnels, les allocations de réadaptation, la préparation au travail et la fourniture d'outils, de livres et du matériel nécessaire à l'emploi.

Depuis le 1^{er} avril 1973, c'est le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social qui est chargé de la mise en application de la Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides.

Renseignements concernant le marché du travail

Le Ministère a des renseignements à jour sur les besoins par profession et la situation concernant la main-d'œuvre par secteur géographique et par activité économique. Il est également informé des possibilités d'emplois présentes et à venir, et dispose de données relatives au traitement et de rapports sur les marchés régionaux du travail.

Recrutement grâce à l'immigration

Il est possible de recruter du personnel dans d'autres pays lorsque la main-d'œuvre disponible au Canada est

Les programmes du Ministère se sont concentrés sur les problèmes d'emplois des jeunes travailleurs qui, en tant que groupe, représentaient 26 % de la population active et presque 50 % de la clientèle du Ministère. Environ 40 % des stagiaires formés dans le cadre du P.F.M.C., 40 % des travailleurs du Programme des initiatives locales et 63 % des stagiaires recevant une formation en cours d'emploi étaient des jeunes de moins de 25 ans. Cependant, le taux de chômage à long terme était plus élevé pour le groupe des jeunes que pour le reste de la population active, il a fallu prendre des mesures spéciales. Étant donné qu'il s'est avéré nécessaires de créer des emplois susceptibles d'offrir des possibilités de carrière et des mécanismes permettant d'orienter les jeunes vers les emplois, l'organisation de la Division de la jeunesse à l'Administration centrale fut renforcée et l'on nomma des Consultants en services à la jeunesse dans les régions.

Emplois d'été des étudiants

Étant donné le nombre croissant d'étudiants qui entrent sur le marché du travail chaque été, le Ministère s'est préoccupé en priorité de trouver les emplois d'été pour le plus grand nombre possible d'étudiants. Le Ministère s'est efforcé de travailler en étroite collaboration avec d'autres ministères fédéraux, avec les gouvernements provinciaux et les municipalités, les organismes nationaux et locaux et le secteur privé, dans le but de créer des débouchés.

En 1972, 1,206,000 étudiants sont entrés sur le marché du travail pendant l'été, dont 1,032,000 ont trouvé un emploi. Selon les estimations, le secteur privé a fourni 86 % de tous les emplois d'été des étudiants, contre 14 % pour le secteur public, à tous les niveaux du gouvernement.

Cent trente-sept Centres de Main-d'œuvre du Canada pour étudiants furent ouverts dans notre pays, avec un personnel composé d'étudiants, afin d'offrir un service complémentaire à ceux qu'offre d'ordinaire le Ministère. Une campagne publicitaire nationale fut menée auprès des employeurs pour les encourager à engager des étudiants pendant les mois d'été, et le Ministère participa également à « l'Opération Placement » de la Chambre canadienne de Commerce. Grâce à ces efforts, notre Ministère encouragea et permit 174,709 placements directement attribuables à nos points de service, dont 144,000 dans le secteur privé. À part les statistiques directes relatives au placement, les contacts avec les points de service représentaient un autre avantage pour les étudiants qui cherchaient à occuper un emploi ou mener des activités

Échanges internationaux

Le Ministère a régi le Programme d'échanges internationaux pour l'emploi d'été des étudiants et le Programme d'échanges internationaux pour l'emploi des jeunes travailleurs qui ont permis à des jeunes Canadiens et étrangers d'acquérir une expérience culturelle et de faire un stage de travail dans plusieurs pays d'Europe et au Canada. L'entrée en vigueur de l'entente franco-canadienne, conclue en 1956, donnait également aux jeunes Canadiens et Français la possibilité de recevoir une formation axée sur la carrière, en France et au Canada respectivement.

Services à l'intention des étudiants et des diplômés

Le Ministère a intensifié ses efforts pour faciliter aux étudiants l'entrée sur le marché du travail, et a concentré son attention sur la façon de transmettre des renseignements sur les réalités du marché du travail et d'aider les étudiants à choisir une carrière.

Le Ministère a continué à mettre sur pied, en collaboration avec d'autres organismes, un système visant à fournir des renseignements concernant le marché du travail et les professions aux étudiants au niveau secondaire et postsecondaire. En outre, il tint des consultations avec l'association de placement des collèges et universités en vue d'améliorer les services offerts aux étudiants du postsecondaire par l'entremise du nouveau système de prestations de services.

Un nouveau programme, le Programme des services aux étudiants de dernière année à l'étranger fut mis sur pied, dans le but d'aider les étudiants canadiens désireux d'entrer sur le marché du travail de notre pays après avoir obtenu un diplôme dans un autre pays. Il s'agit en fait d'une opération décentralisée dont les Centres de Main-d'œuvre du Canada s'occupent directement. Plus de 1,100 étudiants canadiens y ont participé et des résultats préliminaires indiquent un taux de placement plus élevé et une rentabilité supérieure que ce qu'il était possible d'obtenir grâce à l'ancien

En outre, 44 accords d'encouragement à la mobilité de la main-d'œuvre ont été conclus, soit dix de plus qu'en 1971-1972 (voir le tableau 9). Aux termes du programme, le gouvernement fédéral paye jusqu'à la moitié des frais subis par l'employeur pour déplacer un employé vers une filiale ou un autre emploi qu'il lui a trouvé dans n'importe quelle région du Canada.

La participation financière du gouvernement fédéral aux accords d'encouragement aux études de la main-d'œuvre dépassait \$265,000 en 1972-1973, la participation totale aux accords d'encouragement aux études et à la mobilité est estimée à \$950,000. A la fin de l'année, 121 cas d'étude, s'appliquant à environ 128,500 travailleurs, et 32 cas de mobilité étaient en cours.

Programme de la main-d'œuvre agricole

Le but du Programme de la main-d'œuvre agricole du Canada est d'augmenter la main-d'œuvre habituelle dans les régions où la demande est forte à certaines périodes, en recrutant et en faisant venir des travailleurs saisonniers, tant de l'intérieur de notre pays que de l'étranger.

Les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont placé environ 48,000 travailleurs dans des emplois agricoles pendant la saison de 1972. Des programmes spéciaux furent notamment organisés dans un certain nombre de régions, comme le recrutement de travailleurs autochtones pour travailler dans les régions d'Okanagan et de Lechbridge, et le transport des travailleurs du Nord de l'Ontario, du Québec et des provinces de l'Atlantique pour assurer les récoltes dans le Sud de l'Ontario.

Le programme comporte un certain nombre d'éléments, y compris des accords conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces et visant à accroître la main-d'œuvre agricole, un programme concernant les travailleurs saisonniers des Caraïbes et le transport de travailleurs entre le Canada et les Etats-Unis pour assurer la récolte de tabac et des pommes de terre.

Le Programme des travailleurs saisonniers des Caraïbes est exécuté conformément à des ententes conclues avec quelques pays des Antilles. Le Programme, amorcé en 1966 avec la Jamaïque uniquement, s'est étendu à la Barbade et à Trinidad-Tobago en 1967. L'administration du programme au Canada incombe au bureau régional du ministère et à un service commun des trois autres gouvernements concernés.

En 1972-73, ces gouvernements ont délégué 1,531 travailleurs pour compléter l'effectif ouvrier de l'Ontario durant la saison où les travailleurs agricoles sont en grande demande. C'est une augmentation de 20,5% au regard de l'année précédente. Durant l'année, 187

Recrutement pour la Fonction publique fédérale

Le Ministère offre des services de recrutement et de présentation, pour les catégories du soutien administratif et de l'exploitation, aux ministères et organismes fédéraux auxquels la Commission de la Fonction publique a délégué des pouvoirs en matière de dotation en personnel. Cependant, cela ne s'applique pas au recrutement du personnel de la catégorie du soutien administratif dans la région de la Capitale nationale, qui continue de relever de la compétence de la Commission de la Fonction publique.

Les ministères et organismes fédéraux ont signalé à notre Ministère 95,332 emplois vacants pendant l'année. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada reçurent en tout 162,102 demandes d'emplois pour les catégories du soutien administratif et de l'exploitation, et ils effectuèrent 86,237 placements à la suite de 176,854 présentations.

Programme d'aide au placement civil des anciens militaires

Ce programme, mené conjointement par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et par la Défense nationale, offre une vaste gamme de services de main-d'œuvre aux membres des Forces armées sur le point de prendre leur retraite. Au cours de l'année, plus de 1,262 militaires reçurent une aide pour trouver un emploi civil.

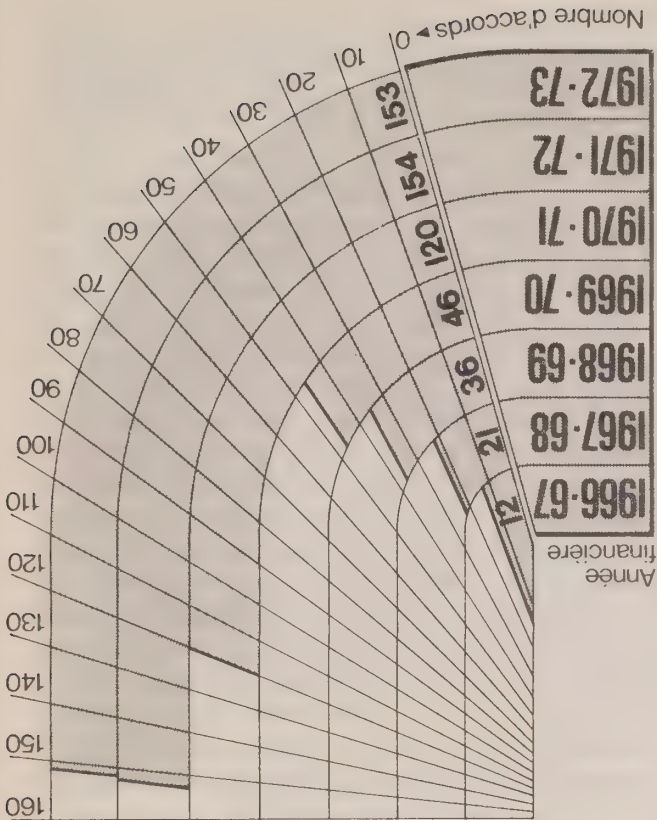
CANADA ACCORDS D'ENCOURAGEMENT AUX ÉTUDES DE MAIN-D'ŒUVRE

Graphique 3

Afin que la planification des changements porte ses fruits, il est indispensable que les intérêts soient avérés assez longtemps à l'avance des transformations à venir afin de pouvoir en étudier et en évaluer conjointement les effets.

Le gouvernement fédéral contribue jusqu'à 50% du coût des accords d'encouragement aux études de main-d'œuvre ou à la mobilité, à condition que les autres parties concernées—les employeurs, les travailleurs et parfois les gouvernements provinciaux—s'entendent sur le partage des frais.

En 1972-1973, 109 nouveaux accords d'encouragement aux études de main-d'œuvre—contre 120 pour l'année précédente—ont été conclus avec des employeurs et des travailleurs d'une vaste gamme d'entreprises dans l'industrie et le secteur des services; certaines entreprises n'employaient que 20 travailleurs tandis que d'autres avaient un personnel composé de 70,000 personnes. Les accords se sont appliqués à plus de 84,000 travailleurs. (Voir le graphique 3.)



allocation de propriétaire de maison pour la vente et l'achat d'une maison.

Subventions de voyage de stagiaire

Les subventions de voyage de stagiaire couvrent les frais de voyage d'une personne vers un centre de formation où elle est inscrite à un cours de formation professionnelle, dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Dans certaines conditions, une allocation de trajets quotidiens sera versée aux stagiaires qui ne peuvent réussir à se loger à titre temporaire dans la localité où se trouve le centre de formation.

Dépenses

Pendant l'année financière 1972-1973, les dépenses effectuées en vertu du Programme de mobilité s'élevèrent à \$11,599,984. Dix mille six cent cinquante-trois familles reçurent des subventions de déplacement et 10,725 travailleurs, des subventions de prospection. Les subventions de voyage de stagiaire et de trajets quotidiens furent accordées à 50,296 personnes. Au total, 71,674 personnes ont donc reçu une aide financière en vertu du Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada. (Tableaux 7 et 8).

Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Canada

Le but du Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Canada est de servir de stimulant et d'inciter les employeurs et leurs employés à résoudre ensemble les problèmes de la disparition de certains emplois due aux diverses modifications apportées à une entreprise ou une branche d'activité donnée, sur le plan économique ou technique ou sur celui de l'organisation. Le Ministère, par l'entremise de ses agents du Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada qui se trouvent dans les cinq Bureaux régionaux du Ministère, offre dans le cadre de ce programme l'aide technique et les stimulants financiers nécessaires, tout en incitant des groupes mixtes employeurs-travailleurs à faire des recherches et à élaborer des plans afin de faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre nécessaire dans chaque entreprise. Tandis que les parties en cause s'efforcent d'élaborer un programme d'adaptation intéressant pour les employeurs comme pour les travailleurs, les services de Main-d'œuvre Canada, et notamment le conseil professionnel, l'aide à la mobilité, la formation et le placement, sont mis à leur disposition afin d'aider les travailleurs à s'adapter aux nouvelles conditions. Tous les programmes de Main-d'œuvre Canada sont coordonnés avec toutes les mesures privées que la direction et les employés ont acceptées.

en vertu des dispositions de ce programme qui prévoit le remboursement d'une partie du salaire des stagiaires pendant la période de formation. (Tableaux 5 et 6). Bon nombre de travailleurs ont obtenu un emploi permanent chez l'employeur qui leur avait dispensé la formation.

Le Programme de formation industrielle comporte un autre élément, à savoir la formation à la gestion des entreprises. Au cours de l'année financière 1972-1973, 25 importants projets furent mis en œuvre, afin de mettre au point de la documentation, des catalogues et des films pour les cours. Information Canada vend toute la production de ce programme aux gouvernements provinciaux qui, en 1972-1973, ont acheté 862 séries de cours, dont 495 séries destinées aux propriétaires-gérants et 367 séries destinées aux superviseurs. Au Canada, les apprentis sont inscrits auprès de leur gouvernement provincial respectif et reçoivent une formation dans le cadre des programmes provinciaux d'apprentissage. Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration contribue à la formation des apprentis en payant leurs cours théoriques et en leur offrant des allocations de formation pendant cette période. Le Ministère a aidé plus de 40,000 apprentis en vertu de ce programme, à un coût moyen pour le Canada de \$800 par apprenti. Au 31 mars 1973, près de 62,000 apprentis étaient inscrits dans tout le pays, soit 15% de plus que l'année précédente.

Services aux employeurs de Main-d'œuvre Canada

Au cours de l'année 1972-1973, le Ministère a fait tout son possible pour s'assurer que les employeurs connaissaient toute la gamme de services qu'il offrait et savait comment ces services peuvent contribuer à résoudre des problèmes précis de main-d'œuvre dans une industrie ou une entreprise. Parmi les services que le Ministère met à la disposition des employeurs, mentionnons les renseignements concernant le marché du travail dans la région, dans d'autres régions ou à l'étranger, la formation ou le recyclage des travailleurs et une aide à l'adaptation des travailleurs aux changements technologiques ou industriels.

Au cours de l'année financière à l'étude, le personnel des C.M.C. a rendu 218,667 visites aux employeurs canadiens. De même, les Consultants des Bureaux régionaux et de l'Administration centrale ont rendu de nombreuses visites aux employeurs nationaux, aux organisations d'employeurs, aux syndicats et aux associations professionnelles.

Spécialisation industrielle

A l'Administration centrale et dans les Bureaux régionaux du Ministère, les spécialistes industriels as-

D'autre part, les spécialistes industriels recueillent des données concernant la main-d'œuvre qui servent à établir des plans spéciaux afin d'utiliser au mieux les programmes et services du Ministère et répondre ainsi aux besoins particuliers d'adaptation de la main-d'œuvre dans une branche d'activité.

En collaboration avec de nombreuses associations d'employeurs et d'industries, le Ministère a conçu et mis en vigueur, en 1972-1973, un service de placement pendant les congrès qui facilite les contacts entre les employeurs et les futurs employés à l'occasion de conférences ou de congrès importants.

Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada

Ce programme offre une aide financière aux travailleurs qui ne peuvent trouver d'emploi convenable dans la région où ils résident. Trois sortes de subventions sont prévues: prospection, déplacement et voyage de stagiaire.

Subventions de prospection

Les subventions de prospection aident les travailleurs à chercher un emploi dans le secteur le plus proche de leur domicile qui offre une possibilité d'emploi convenable. Aux termes du programme, il est prévu de payer les frais du voyage aller-retour du travailleur, y compris ses repas et son logement pendant le voyage, une allocation de subsistance, et une allocation pour charges de famille pendant la période où il est à la recherche d'un emploi.

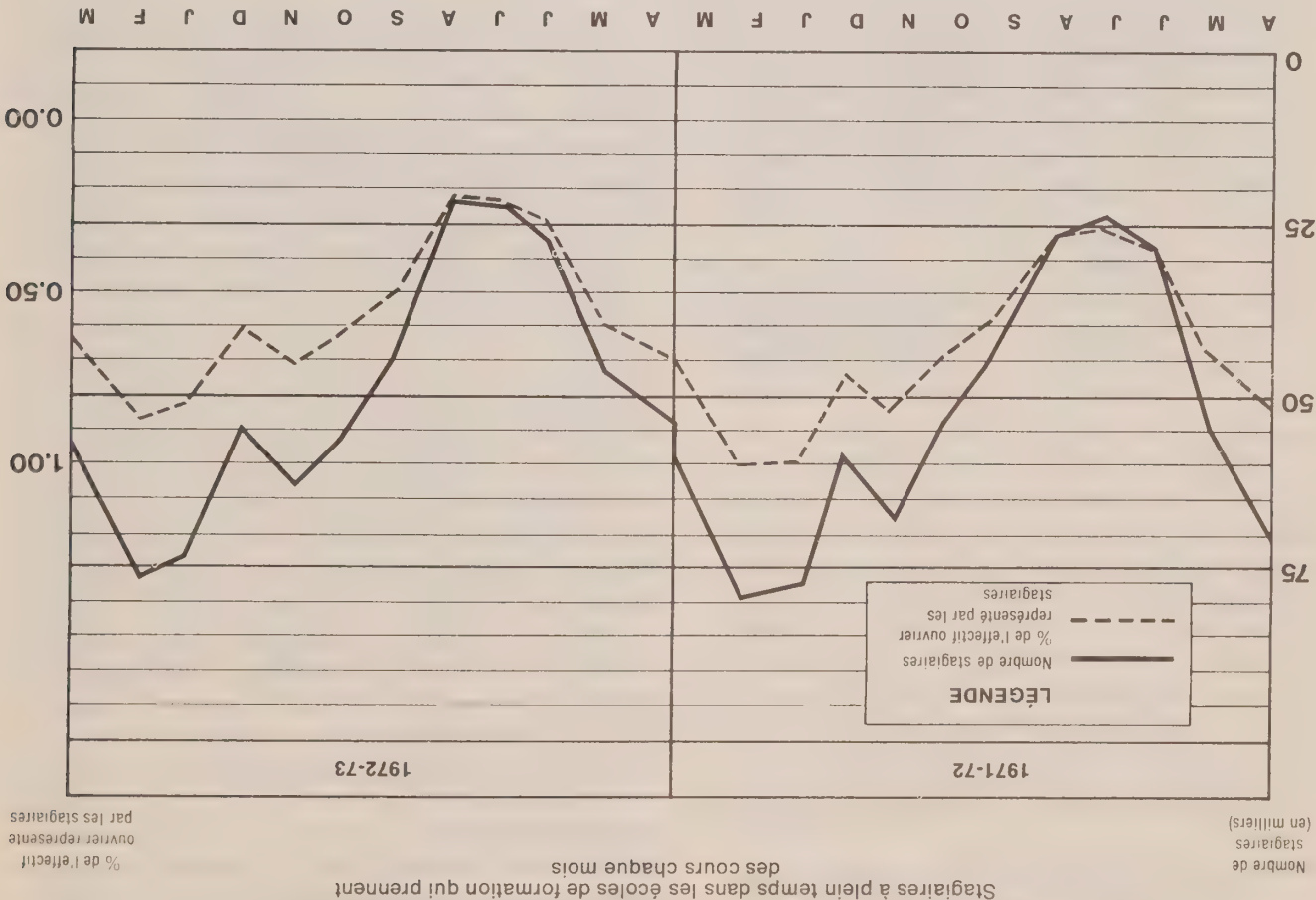
Subventions de déplacement

En 1972-1973, certains critères d'admissibilité aux subventions de déplacement furent modifiés et le Ministère décida d'accorder en outre une allocation de visite préliminaire afin de permettre au conjoint ou aux autres personnes à la charge du travailleur de visiter la nouvelle localité avant de déménager.

Les subventions de déplacement permettent à des travailleurs de s'établir avec leur famille dans la région où ils ont trouvé un emploi convenable. Il est prévu de rembourser les frais de voyage du travailleur et de sa famille, le cas échéant, y compris les repas et le logement pendant le voyage, de lui verser une allocation de rétablissement, une allocation pour le déménagement de ses effets mobiliers ou de sa maison mobile, et une

PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA

Graphique 2



c) Le critère du temps qui devait séparer la fin des études et l'envoi d'un adulte à un cours de formation a été redéfini: il s'agit maintenant de 12 mois consécutifs et non plus des 12 mois immédiatement antérieurs au moment où l'adulte est proposé pour un cours de formation.

Les modifications précédentes ont eu une incidence sur les caractéristiques des adultes proposés pour des cours de formation. L'âge moyen des candidats est passé de 28 ans, en 1971-1972, à 25 ans en 1972-1973. Le nombre de femmes qui ont reçu une formation est passé de 25,6% en 1971-1972 à 29,8% au cours de l'année financière 1972-1973, contre 21,7% en 1970-1971. De même, un plus grand nombre de femmes ont reçu une formation dans des professions autres que celles que l'on appelle souvent «professions féminines», c'est-à-dire les emplois de bureau, le secrétariat et les métiers du secteur des services.

Les modifications apportées à la Loi sur la formation professionnelle des adultes ont également permis au Ministère de créer un Programme de formation industrielle d'emplois, a de nouveau été mise à la disposition des Canadiens pendant l'hiver 1972-1973. Les employeurs ont engagé et formé en tout 36,645 chômeurs,

En outre, les modifications ont donné une plus grande souplesse au Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada en permettant l'emploi combiné des méthodes de formation institutionnelle et de formation en cours d'emploi afin de répondre aux besoins particuliers des stagiaires et des employeurs. Grâce à la souplesse du programme, des associations d'employeurs ou des groupes de petits employeurs qui, par le passé, avaient du mal à mettre au point leur propre programme de formation, ont pu obtenir des contrats de formation.

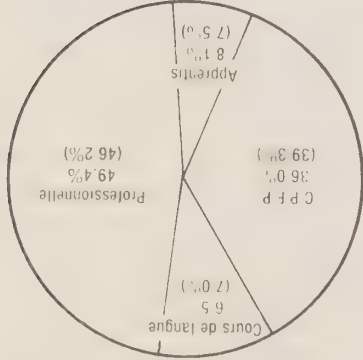
La formation en cours d'emploi, en vue de la création d'emplois, a de nouveau été mise à la disposition des Canadiens pendant l'hiver 1972-1973. Les employeurs ont engagé et formé en tout 36,645 chômeurs,

PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA

Graphique 1

1972-1973

Nombre de jours complets de formation achetés dans chaque catégorie (Pourcentage de 1971-72 entre parenthèses)



Formation professionnelle 7,606,606
Cours de langue 1,003,913
Cours préparatoire à la formation professionnelle (C.P.F.P.) 1,244,323
Apprentis 15,393,292

Au cours de l'année financière, 316,188 adultes se sont inscrits aux cours du P.F.M.C. Le gouvernement fédéral a dépensé \$197,330,785 pour l'achat de services de formation et \$146,166,734 en allocations de formation afin d'aider les élèves à subvenir à leurs besoins pendant les cours, soit une dépense totale de \$343,497,519. Les détails de ces dépenses figurent au tableau 4.

Au cours de l'année, de concert avec les provinces, de nouvelles méthodes de formation furent mises à l'essai dans différents endroits. En particulier, l'accent fut mis sur la formation des personnes dont la scolarité est faible ou qui se heurtent à de gros obstacles quand il s'agit de trouver un emploi.

Modifications apportées à la loi de 1972

En juillet 1972, trois importantes modifications apportées à la Loi sur la formation professionnelle des adultes eurent une incidence sur la formation institutionnelle organisée par le Ministère. Ces modifications étaient les suivantes:

- a) Suppression de la condition selon laquelle les candidats devaient être membres de la population active depuis trois ans afin d'avoir droit aux allocations de formation.
- b) Introduction d'une allocation de base de \$30 par semaine pour les adultes en cours de formation qui vivent avec un parent ou un conjoint qui travaille.

Par l'entremise des comités des besoins en main-d'œuvre, les provinces ont collaboré étroitement et participé de plus en plus à la prévision des besoins financiers et à l'allocation de fonds dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre. Il y eut en mars 1973 des réunions avec les Sous-ministres provinciaux et, en décembre 1972, avec les Directeurs provinciaux de l'enseignement professionnel.

Grâce à la collaboration, le Programme des normes interprovinciales (Sceau rouge) a une portée croissante. Quarante mille travailleurs se sont vus octroyer le certificat interprovincial depuis l'entrée en vigueur du programme en 1958, et le taux de participation ne cesse d'augmenter. Au cours de l'année dernière, trois réunions nationales et plusieurs réunions régionales ont eu lieu en vue d'étudier et d'améliorer le programme. Le programme s'applique à l'heure actuelle à tous les principaux métiers des domaines de la construction et de l'entretien dont l'exercice est réglementé par les provinces.

Au cours de l'année dernière, il y eut deux réunions avec les Directeurs provinciaux de l'apprentissage afin de revoir la situation et d'étudier les exigences des programmes d'apprentissage du pays. Les discussions portèrent en particulier sur les lois provinciales relatives à l'apprentissage, les programmes des cours de métiers et les méthodes efficaces de collaboration intergouvernementale dans ce domaine.

Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada

Pendant 1972-1973, le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada (P.F.M.C.) a continué à jouer un rôle important dans le perfectionnement de la population active de notre pays, et a facilité la suppression des obstacles à l'emploi créés par le manque de compétences ou de connaissances. Le programme comprenait en 1972-1973 une vaste gamme d'activités, notamment des cours de formation professionnelle à l'intention de travailleurs qui doivent recevoir une formation supplémentaire avant d'exercer une profession ou de débiter dans un métier, des cours de rattrapage accélérés à l'intention des adultes qui n'ont pas l'instruction nécessaire pour suivre un cours de formation professionnelle, des cours de langues dans les deux langues officielles à l'intention des nouveaux Canadiens qui ne peuvent trouver un emploi convenable en raison d'une connaissance insuffisante de l'anglais ou du français et des cours d'apprentissage portant sur la partie théorique des cours offerts dans le cadre des programmes d'apprentissage réglementés par la province.

un classer qui donnera aux usagers un accès direct aux renseignements sur les cours de formation de la main-d'œuvre, sur la méthode dynamique de recherche d'emplois et sur toute autre aide disponible sans conseil professionnel régulier.

Par paliers 2 et 3, on entend le conseil professionnel et les techniques de placement, et non des sous-sections particulières du C.M.C.

Au palier 2, le service ressemble à celui qui est actuellement offert à tous les usagers des C.M.C., mais, à l'avenir, il sera fourni aux personnes qui, tout en étant fondamentalement prêtes à prendre un emploi, ont encore besoin d'aide et de conseil professionnel. Il peut s'agir de formation ou de recyclage dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, d'aide offerte pour trouver de l'emploi dans un autre secteur et pour déménager dans ce secteur grâce au système de mise en compensation du Ministère et au Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada ou aux autres services du Ministère conçus pour permettre aux usagers d'obtenir un emploi.

Le palier 3 comprend du conseil professionnel plus poussé, l'application des programmes et la prestation des services destinés à aider les usagers considérés par le conseiller comme désavantagés ou non prêts à l'emploi. Le conseiller peut également demander aux organismes extérieurs une aide particulière pour surmonter les obstacles qui empêchent l'usager d'être prêt à l'emploi. Cela fait, il est possible de diriger les usagers vers un emploi, ou encore ils peuvent le choisir eux-mêmes comme il est indiqué au palier 1.

Au cours de l'année, des Centres d'information sur l'emploi ont, à titre d'opération pilote, été mis sur pied dans les Centres de Main-d'œuvre Canada d'Ottawa-Hull et d'Hamilton. On a prévu d'étendre l'opération à 150 C.M.C. au cours de l'année financière 1973-74, et à tous les autres C.M.C. en 1974-75.

Collaboration fédérale-provinciale

Au cours de l'année 1972-1973, une plus grande attention a été accordée aux relations fédérales-provinciales; cela s'est concrétisé par l'élargissement du mandat des Comités fédéraux-provinciaux des besoins en main-d'œuvre, qui se sont vus attribuer un secrétariat à plein temps. Cela a entraîné une plus forte concentration des programmes de main-d'œuvre dans toutes les provinces. Les Comités étudient actuellement tous les programmes de main-d'œuvre et sont donc devenus les agents principaux de la consultation intergouvernementale pour les questions concernant la main-d'œuvre.

éléments des programmes de main-d'œuvre, décrivent ces changements.

Service de placement

Le Ministère dirige un réseau de plus de 390 Centres de Main-d'œuvre du Canada, reliés par un système de télécommunications, qui desservent les villes et les régions rurales de tout le pays. Les Conseillers en main-d'œuvre qui travaillent dans ces centres aident les travailleurs à trouver un emploi. En ayant recours à une vaste gamme de programmes et de services de main-d'œuvre, les Conseillers contribuent à l'amélioration et au perfectionnement des compétences professionnelles; ils aident les travailleurs à se déplacer vers des régions qui offrent des débouchés ou pourvoient aux postes déclarés vacants par les employeurs en recrutant des travailleurs dans d'autres régions de notre pays.

Au cours de 1972-1973, plus de 3,9 millions de travailleurs se sont inscrits pour trouver de l'emploi aux Centres de Main-d'œuvre du Canada, une augmentation d'un demi million environ par rapport à 1971-1972. De ce nombre, 1,030,148 ont trouvé un emploi auquel les avait dirigé les C.M.C.; c'est une augmentation de plus de 127,000, ou 12% environ, au regard de l'année dernière. Il faut y ajouter 284,886 jours-hommes d'emplois occasionnels ou à court terme qui sont dus également à l'action des C.M.C.

Les employeurs ont continué d'inscrire leurs emplois vacants auprès des C.M.C. Le rythme des inscriptions a atteint cette année 1,402,842, une augmentation de plus de 200,000 au regard de 1971-1972. (Voir le Tableau 2).

Système de prestation des services

Le ministère a mis en route un nouveau système de prestation des services afin de fournir une aide efficace et complète à ceux qui ont recours à nos services et à nos programmes. Il s'agit d'un système comportant trois paliers de service axés sur les besoins individuels des clients.

Le premier palier consiste à aider ceux qui sont prêts à prendre un emploi et met l'accent sur des méthodes personnelles pour trouver un emploi. La clé de voûte du système est le Centre d'information sur l'emploi qui, en portant les offres d'emplois à la connaissance des usagers, leur permet de décider d'eux-mêmes de l'emploi qu'ils pensent être capables d'exercer. Dans les grands centres, ces «banques de l'emploi» fonctionnent grâce à un système automatisé. Au palier 1, le service aux clients comprendra également une bibliothèque de documentation sur les possibilités d'emploi,

MAIN-D'ŒUVRE

Politique et objectifs de main-d'œuvre

Le but primordial de la politique de main-d'œuvre du Canada est de contribuer à atteindre les objectifs socio-économiques du Canada en améliorant le plus possible l'utilisation, la qualité et la mobilité de l'effectif ouvrier du Canada. Énoncé simplement, il s'agit d'associer les travailleurs aux emplois et les emplois aux travailleurs.

Les programmes et les politiques de Main-d'œuvre Canada ont suivi, dans l'ensemble, le modèle de « politique active de main-d'œuvre » qu'avait proposé l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (O.C.D.E.) en 1964. L'O.C.D.E. avait exhorté les pays membres à considérer la politique de main-d'œuvre comme un facteur essentiel à la réalisation de leurs objectifs économiques et sociaux. Selon l'O.C.D.E., cette politique active devrait comporter les éléments suivants :

a) Un service complet de placement, auquel les employés et les employeurs de toutes les catégories pourraient avoir recours.

b) Une préparation complète permettant de prévenir ou de résoudre les problèmes de l'emploi.

c) D'importantes installations de formation des adultes et une réforme de tout le système d'enseignement et de formation, en vue de répondre aux besoins nouveaux de la technologie moderne.

d) La prévision des futures exigences professionnelles afin d'élaborer des programmes d'enseignement et de formation en fonction des besoins.

e) Le renforcement de moyens destinés à encourager une mobilité géographique souhaitable.

f) Des mesures permettant aux groupes marginaux de trouver et de conserver un emploi rémunérateur.

g) L'élaboration de programmes de sécurité du revenu, comme des prestations de chômage, certaines indemnités de licenciement et des allocations spéciales d'adoption.

L'adoption de ces principes a mené à la création du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration en 1966, et à la mise sur pied de la plupart des programmes et services recommandés par l'O.C.D.E.

Révision de la politique de main-d'œuvre

En 1972, une révision approfondie des politiques, programmes et services de Main-d'œuvre Canada fut effectuée au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Le Ministère tint des discussions avec les provinces, avec le secteur privé, avec les clients travailleurs des C.M.C et avec d'autres organismes complémentaires. À la suite de cette révision, il fut décidé de réorienter la politique et d'apporter d'importants changements à la façon dont les programmes et services de main-d'œuvre sont offerts au public ainsi qu'à la façon dont le service fédéral de main-d'œuvre collabore avec d'autres organismes en rapport avec le marché du travail.

Conclusions principales de la révision de politique

1) Les activités de main-d'œuvre doivent permettre un meilleur équilibre entre les objectifs économiques généraux et les besoins des individus, tant travailleurs qu'employeurs.

2) Les services de main-d'œuvre destinés aux particuliers doivent être offerts de façon suivie et avec souplesse, en collaboration efficace avec d'autres organismes de ressources humaines.

3) Il est indispensable d'améliorer la coordination et la coopération existant entre les organismes de ressources humaines du gouvernement fédéral et des provinces pour permettre aux deux niveaux de gouvernement d'atteindre leurs objectifs et pour offrir un service efficace aux Canadiens.

4) Les employeurs et les syndicats devraient pleinement participer à la planification et à la mise en œuvre des activités de main-d'œuvre.

5) La planification efficace de la main-d'œuvre requiert de meilleures données concernant le marché du travail.

En fonction de ces conclusions, le Ministère apporta un certain nombre de changements à sa politique et proposa de nouvelles méthodes en 1972-1973. Les paragraphes suivants, qui concernent les principaux

FAITS SAILLANTS DE 1972-1973

- Grâce aux Centres de Main-d'œuvre du Canada, 1,030,148 travailleurs ont trouvé un emploi; ce nombre représente 127,000 emplois de plus (environ 12%) qu'en 1971-1972.
- Les employeurs à la recherche de travailleurs ont signalé aux Centres de Main-d'œuvre du Canada 1,402,842 postes vacants, ce qui représente un accroissement de 16%.
- Le Ministère a mis sur pied, à titre d'opération pilote, des centres où les usagers peuvent choisir eux-mêmes les emplois auxquels ils désirent être présents.
- Les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont obtenu des emplois d'été à 174,709 étudiants.

- Les modifications suivantes ont été apportées à la Loi sur la formation professionnelle des adultes: suppression de la condition selon laquelle les candidats devaient être membres de la population active depuis trois ans afin d'avoir droit aux allocations de formation; introduction d'une allocation de base de \$30 par semaine pour les adultes en cours de formation qui vivent avec un parent ou un conjoint qui travaille; le critère du temps qui devait séparer la fin des études et l'envoi d'un adulte à un cours de formation a été redéfini: il s'agit maintenant de 12 mois consécutifs et non plus des 12 mois immédiatement antérieurs au moment où l'adulte est proposé pour un cours de formation.

Une Direction des programmes spéciaux a été créée pour prodiguer des services aux désavantagés par le truchement du Programme d'aide à la création locale d'emplois et le Programme d'extension des services de main-d'œuvre.

- Environ 89,000 emplois ont été créés dans l'ensemble du Canada grâce à 5,817 initiatives conçues, organisées et dirigées par des Canadiens, et financées par le Ministère en vertu du Programme des initiatives locales.

- Le Canada a accueilli 124,727 immigrants, soit 7,159 (6.1%) de plus que l'année précédente; 61,607 d'entre eux se sont joints à la population active, contre 58,268 en 1971-1972.
- Au total, 69,463,452 personnes sont entrées au Canada par les ports d'entrée pendant l'année financière 1972-1973.
- Quelque 6,292 visas ont été délivrés aux expulsés d'Ouganda, et 5,287 Ougandais sont arrivés au cours de l'année financière 1972-1973.

- Le Canada a accueilli son 10 millionième immigrant depuis la Confédération et a admis plus de 3.6 millions d'immigrants depuis le Seconde Guerre mondiale.
- L'ancien Service d'établissement des programmes a été réorganisé. Il est devenu la Division de la recherche et de la planification stratégique pour ainsi mieux décrire et concrétiser le travail du ministère.

Au cours de l'année financière, les dépenses du Ministère se sont élevées à \$737,590,000 (voir le tableau 1*).

*Tous les tableaux du présent rapport apparaissent à l'Annexe.

LE MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, créé en vertu de la Loi sur l'organisation du gouvernement de 1966, est responsable de l'organisation et de l'utilisation des ressources de main-d'œuvre au Canada, des services d'emploi et de l'immigration.

Les programmes et les services administrés par le Ministère sont orientés plus précisément vers les objectifs suivants:

- adapter d'une manière efficace et rapide l'offre à la demande d'emploi, en aidant les travailleurs à trouver les emplois qui leur conviennent grâce au conseil professionnel, en incitant les employeurs à faire des offres d'emploi et en présentant les travailleurs aux employeurs;
- choisir des travailleurs étrangers nécessaires à l'économie, accueillir et faciliter l'établissement d'immigrants destinés à contribuer au développement social et culturel du Canada et, entre autres, réunir les familles;
- offrir des cours de formation qui permettront d'accroître au maximum la productivité et le niveau de revenu des travailleurs et de répondre aux besoins en main-d'œuvre des employeurs;
- fournir une aide financière aux travailleurs en chômage ou aux travailleurs sous-employés, pour leur permettre de déménager avec leur famille vers d'autres régions où ils pourront trouver un emploi;
- faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre aux changements technologiques ou autres, au moyen de stimulateurs et de consultations avec les travailleurs et la direction;
- rassembler, comparer et divulguer des données et des renseignements sur le marché du travail, et faire une analyse approfondie sur l'incidence des programmes du ministère;
- stimuler la création d'emplois afin de réduire le chômage pendant l'hiver.

Les Lois et les Règlements appliqués par le Ministère sont les suivants:

La Loi sur l'immigration (S.R.C. 1970, c. 1-2) et le Règlement
La Loi sur la formation professionnelle des adultes (S.R.C. 1970, c. A-2, et 1972, c. 14)
7^e partie de la Loi sur l'assurance-chômage, 1971 (1970-71-72, c. 48)
La Loi sur la réintégration dans les emplois civils (S.R.C. 1952, c. 236)
La Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides (S.R.C. 1970, c. V-7)
Article 13 de la Loi sur les subventions au développement régional (S.R.C. 1970, c. R-3)
Article 11 de la Loi stimulant le développement de certaines régions (1965, c. 12)

Le Ministère applique tous les règlements relatifs aux lois précitées, toutes les modifications qui y sont apportées ainsi que les Règlements suivants:

Règlement sur l'encouragement à la mobilité et aux études de main-d'œuvre (C.P. 1972-360) établi conformément à la Loi sur les subsides, n° 3, 1971
Règlement sur la mobilité de la main-d'œuvre (C.P. 1972-44) établi conformément à la Loi sur les subsides n° 3, 1971.

TABLE DES MATIÈRES—Fin

Page	
11	4. Provenance des immigrants.....
12	5. Destination prévue des immigrants.....
	<i>Annexe</i>
	<i>Tableaux</i>
24	1. Etat des dépenses.....
24	2. Centres de Main-d'œuvre du Canada.....
25	3. Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada: nombre de clients inscrits.....
26	4. Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada: dépenses.....
26	5. Formation en cours d'emploi: particularités des stagiaires.....
26	6. Formation en cours d'emploi: particularités des employeurs.....
27	
27	7. Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada: dépenses.....
28	8. Mobilité de la main-d'œuvre du Canada: nombre de subventions.....
28	9. Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada: accords d'encouragement aux études de main-d'œuvre.....
29	10. Programme fédéral-provincial de réadapta- tion: versements aux provinces.....
29	11. Programme des initiatives locales: nombre des initiatives et des emplois.....
29	12. Principaux pays de dernière résidence des immigrants venus au Canada.....
30	13. Immigration au Canada, par groupes profes- sionnels (emploi projeté).....
31	

TABLE DES MATIÈRES

Page		Page	
10	Services consultatifs	ix	Le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigra- tion
11	Immigration	xi	Faits saillants
13	Programme des Asiatiques expulsés d'Ouganda	1	Main-d'œuvre
13	Programme des réfugiés tibétains	1	Politique et objectifs de main-d'œuvre
13	Arrivées des enquêtes d'immigration	1	Révision de la politique de main-d'œuvre
13	Statistiques concernant les appels	1	Conclusions principales de la révision de poli- tique
13	Abrogation de l'article 34 du Règlement	1	Service de placement
14	Dossiers d'entrée des non-immigrants et Règle- ment relatif aux visas d'emploi	2	Système de prestation des services
14	Opérations à l'étranger	2	Collaboration fédérale-provinciale
14	Services intérieurs d'immigration au Canada	2	Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada
14	Ports d'entrée	3	Modifications apportées à la Loi sur la forma- tion professionnelle des adultes
15	En prévision des Jeux olympiques de 1976	3	Services aux employeurs de Main-d'œuvre Canada
17	Division de la recherche et de la planification stratégique	5	Spécialisation industrielle
17	Groupe de travaux de recherche	5	Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada
18	Direction des prévisions et de l'analyse écono- mique	5	Subventions de prospection
18	Évaluation et planification stratégique	5	Subventions de déplacement
18	Analyse des professions et perfectionnement de la formation	6	Subventions de voyage de stagiaire
19	Bibliothèque du Ministère	6	Dépenses
20	Administration	6	Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Canada
20	Service du personnel	7	Programme de la main-d'œuvre agricole
21	Le bilinguisme	7	Recrutement pour la Fonction publique fédérale Programme d'aide au placement civil des anciens militaires
21	Service des finances et service de gestion	7	Jeunes travailleurs
21	Service d'informatique	8	Emplois d'été des étudiants
21	Service d'information	8	Échanges internationaux
21		8	Services à l'intention des étudiants et des diplômés
3	1. Programme de formation de la main- d'œuvre du Canada: Achat de jours de formation, selon la profession	9	Services aux invalides
4	2. Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada: Stagiaires à plein temps dans des établissements de formation	9	Renseignements concernant le marché du travail Recrutement grâce à l'immigration
6	3. Accords d'encouragement aux études de main- d'œuvre	10	Programmes spéciaux
			Extension des services de main-d'œuvre
			Aide à la création locale d'emploi

A l'honorable Robert Andras, C.P., député,
Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel du ministère de la Main-
d'œuvre et de l'Immigration pour l'année financière 1972-1973.

Respectueusement soumis,

Le sous-ministre,
Allan E. Gottlieb

A Son Excellence
le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,


J'ai l'honneur de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel du
ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration pour l'année financière
1972-1973.

Respectueusement soumis,

ROBERT ANDRAS
ministre de la Main-d'œuvre
et de l'Immigration

Information Canada
Ottawa, 1974
N° de cat.: MPI-1973

©

 Main-d'œuvre
et Immigration
Manpower
and Immigration

Rapport annuel

Ministère de la

Main-d'œuvre et de l'Immigration

Pour l'année financière

1972-1973



BINDING SECT. OCT 14 1981

